

# FO

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

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 06 mai 2021

## Compte-rendu CTU Plénier du 22 avril 2021

### I - Information sur le renforcement de la DIMOA

Le Directeur de la DIMOA présente le dossier et évoque les modifications de l'organigramme, en précisant que la Direction est renforcée avec la création des postes suivants :

- 5 postes opérationnels dans la famille d'emploi ingénierie issus du dialogue de gestion (1 A à Paris, 1 A à Strasbourg, 2A et 1 B+ à Dijon),
- 6 postes pour intégrer la vacance structurelle afin d'atteindre la cible en ETP : un poste de catégorie B/B+ au sein de chacune des UO de Lille, de Paris, de Nancy, de Strasbourg, de Dijon et de Lyon.

**Force Ouvrière** a pris acte de ces renforts tout en soulignant qu'ils restent insuffisants au regard de l'accroissement très important de l'activité lié notamment au plan de relance. Cette situation est particulièrement accentuée au niveau de l'UO de Dijon, en raison du nombre très élevé d'ouvrages à moderniser (écluses et barrages) sur la DTCB.

**Force Ouvrière** a par ailleurs regretté que ces créations se fassent au détriment des autres services, principalement les DT, qui sont de plus en plus exsangues et qui continuent paradoxalement de travailler pour la DIMOA par le biais de leurs services support : marchés, compta, RH notamment.

**Force Ouvrière** a également dénoncé le fait que cela conduise à développer encore davantage l'externalisation de la Maîtrise d'Œuvre, les personnels de la DIMOA réalisant désormais presque exclusivement de la Maîtrise d'Ouvrage, ce qui renforce la perte d'attractivité des postes particulièrement en catégorie B.

**Force Ouvrière** a également souligné les difficultés de recrutement observées dans certaines UO (Dijon notamment) et souligné à cette occasion que cela provenait pour partie du fait que le coefficient de service d'ISS appliqué localement était le plus faible de tout l'établissement, inférieur de 20% de celui appliqué au siège.

**Force Ouvrière** ne peut que dénoncer à cette occasion que sa revendication visant à faire bénéficier les agents de la DIMOA du coefficient de service du siège n'ait pas été retenue.

**Force Ouvrière** s'est également posé la question de la pérennisation de ces postes et du type de recrutement, en demandant si la DIMOA allait recourir aux CDD de chantier ? Le Directeur de la DIMOA a indiqué que cela était possible mais que ce n'était pas l'option privilégiée à l'heure actuelle.

## **II-Plan de Développement des Compétences et gouvernance de l'établissement en matière de Formation**

VNF présente le programme de formation pour 2021. Par rapport à 2020, la principale nouveauté réside dans la mise en place du Campus Digital qui va très sensiblement modifier l'organisation du processus de formation que ce soit pour les agents, les encadrants ou les chargés de formation.

Ainsi les agents auront accès via une plateforme à l'offre de formation et pourront s'inscrire de manière dématérialisée.

Les encadrants pourront consulter cette même plateforme, procéder aux validations et suivre les formations de leurs agents.

Les chargés de formations pourront automatiser l'ensemble des processus liés à la formation (inscriptions, réservations de salles, attestations de stage), ce qui permettra également une production en temps réel des bilans et statistiques. Ainsi allégés des tâches matérielles, ils pourront se consacrer à leur cœur de métier, l'ingénierie de formation.

**Force Ouvrière** a pris acte du virage numérique pris par la DRHM sur le volet formation, et comprend cette évolution, mais rappelle que les personnels de terrain éprouvent des difficultés à accéder aux ressources informatiques en raison principalement de l'insuffisance de postes.

**Force Ouvrière** a regretté que le bilan de la formation réalisé en 2020 ne soit pas présenté ce jour. La DRHM a indiqué avoir des difficultés pour réaliser ce bilan avec les outils actuels, et précise qu'avec la mise en place du campus digital, la production de ce bilan sera automatisée et pourra être présentée beaucoup plus tôt.

**Force Ouvrière** a par ailleurs souligné comme chaque année, que les baisses d'effectifs freinent la formation soit par ce que les agents ne peuvent plus s'absenter pour se former, soit du fait de la raréfaction des formateurs internes pour les mêmes raisons.

**Force Ouvrière** tout en saluant les évolutions numériques dont certaines vont dans le bon sens, a souligné que pour certains sujets tels que les procédures d'habilitations, le « tout numérique » n'apporte que peu d'améliorations, les formations métiers et l'ensemble de la procédure nécessitant de nombreuses interventions manuelles.

**Force Ouvrière** s'est abstenu sur ce dossier, en raison de l'absence de présentation du bilan 2020 et également des réserves exprimées sur le niveau d'équipement informatique des personnels de terrain, insuffisant en l'état actuel pour intégrer des transformations numériques aussi rapides.

# Compte-rendu

## CTU Public du 29 avril 2021

### Réponse à la déclaration préalable de Force Ouvrière

- **Négociations indemnitaires** : Le Président n'a pas apporté de réponse, se contentant de faire référence aux notes de gestion du MTE qu'il déclare vouloir suivre scrupuleusement, visiblement peu empressé de tenir les rares engagements pris dans le cadre des discussions sur le volet social du COP.
- **Déplafonnement de la PTETE et de la PME** : Le Président indique que les textes ne sont toujours pas publiés à ce jour, (ils sont toujours dans le circuit de signatures), mais que cela ne remet pas en cause le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif. Il a précisé que la DRHM a travaillé à partir des textes validés en interministériel et sera en mesure de faire des propositions aux organisations syndicales lors des réunions bilatérales programmées début mai.
- **Décret ICT** : Le Président a rappelé que la DRHM suivait de très près l'évolution de ce dossier. Il a indiqué qu'il n'y avait pas de blocage des tutelles, mais que ces dernières avaient sollicité des compléments en vue de la validation définitive du dispositif. **Force Ouvrière** a rappelé que ce décret avait été annoncé pour la fin de l'année dernière, et que dans le contexte des réorganisations incessantes qui subissent les personnels, qui vont plus vite que la validation des textes ministériels, il y a une réelle urgence.
- **Intéressement Public** : Le Président a confirmé que le projet d'intéressement de VNF avait rencontré des difficultés avec les tutelles financières. Les discussions se poursuivent et le DG continue de pousser ce dossier en argumentant et en faisant le lien avec le projet de modernisation. Il n'a pas renoncé et espère obtenir un arbitrage favorable.

Nota : Postérieurement à la réunion, **Force Ouvrière** a pris connaissance de la publication du Décret N°2021-544 du 30 avril 2021, portant création d'une indemnité compensatrice temporaire à certains personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat du ministère chargé des transports affectés au sein de l'établissement public Voies navigables de France(cj-joint).

Ces agents peuvent percevoir cette indemnité à compter de la date d'effet du changement imposé dans l'organisation du travail, pendant une durée maximale de deux ans au titre des années 2021 et 2022.

Le montant de l'indemnité compensatrice temporaire allouée à un agent au titre d'une année est égal à la différence entre :

- a) La moyenne des primes et indemnités annuelles brutes perçues par l'agent au cours des trois années civiles précédant la date d'effet de l'opération de réorganisation de service. Pour les agents ayant changé de poste au cours des trois années précédant la date d'effet de l'opération de réorganisation de service ou ayant moins de trois ans d'ancienneté au sein de la structure, seule la période au titre du dernier poste occupé est prise en compte.
- b) Le montant des primes et indemnités annuelles brutes perçues par l'intéressé dans sa nouvelle situation à compter de la date d'effet de l'opération de réorganisation de service.

**Force Ouvrière** rappelle que ce texte, dans sa version projet avait été soumis pour avis lors du CTU Public du 17 décembre 2020. **Force Ouvrière** s'était abstenu en raison de son opposition aux restructurations résultant des baisses d'effectifs que ce dispositif est censé atténuer. **Force Ouvrière** avait par ailleurs regretté qu'en dépit des avancées contenues dans ce texte, qui améliore considérablement le précédent concernant les PETPE (maintien intégral de la rémunération, absence de dégressivité), 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).

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

La DRHM présente à nouveau ce dossier, qui n'avait pas été soumis à la consultation du CTU public le 26 mars 2021, en raison de la très vive opposition de l'ensemble des représentants du personnel sur la suppression du « complément Ile de France ».

Le Président indique que suite à la demande de **Force Ouvrière**, il a procédé à l'analyse de l'impact de cette suppression. Le tableau transmis aux représentants du personnel quelques jours avant la réunion fait apparaître que pour une petite moitié des personnels concernés, la suppression du complément n'a pas d'impact financier. Pour les autres, la mesure se traduit par une augmentation moyenne de 165 euros pour les catégories C et de 766 à 865 euros pour les catégorie B, suivant le groupe de fonction. Pour ces agents, la régularisation a été faite sur la paie de février.

Au cours des échanges qui ont suivi, le Président a accédé à notre demande d'intégration de ce complément dans l'IFSE.

**Force Ouvrière** a dénoncé cette suppression et demandé qu'une attention particulière soit portée sur le montant de l'IFSE des nouveaux arrivants. Le Président a indiqué que ces sujets-là sont supervisés par la DRHM, qui examinera ces situations avec attention.

L'autre modification introduite par cette révision de l'instruction concerne une précision sur la définition des entités de niveau 1, qui va permettre à certains personnels de la catégorie B administrative (chef de pole en UTI par exemple) d'être officiellement considérés comme des responsables d'entité de niveau 1 et de bénéficiaire, des 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.....).

A l'issue de ces débats, le Président a sollicité l'avis formel des représentants du personnel, en proposant que soit mis au vote les deux seuls amendements évoqués ci-dessus.

La CFDT et **Force Ouvrière** se sont abstenus.

La CGT a voté contre.

En s'abstenant, **Force Ouvrière** a salué l'avancée concernant les entités de niveau 1, qui était une de ses revendications, mais a condamné la suppression du complément ile de France.

## **II Information sur le bilan de la répartition du CIA pour l'année 2020**

La DRHM présente le tableau anonymé des résultats de la répartition du CIA en 2020.

**Force Ouvrière** a dénoncé le fait que de nombreuses cases du tableau soient marquées NR (non renseigné) en application de la note de gestion du MTE. Si une telle mention peut

apparaître justifiée pour des corps à très petits effectifs (IPEF, AUE, CTSS), elle est totalement injustifiée pour des corps comme les SA ou les Adjointes Administratifs.

Le Président a admis que cette présentation posait question et reverra le sujet pour les présentations ultérieures.

**Force Ouvrière** a demandé qu'un bilan du même type soit présenté concernant la répartition du Complément Annuel (CA) des OPA.

### III Questions diverses

#### - **Recrutement de CDI mainteneurs :**

**Force Ouvrière** a demandé ou en était la mise en application de la note de gestion sur les modalités de recrutement de CDD mainteneurs. **Force Ouvrière** a indiqué que certaines DT semblaient tarder à réagir alors qu'il est urgent de régler certaines situations de CDD qui attendent la CDIisation de leur contrat.

Le Président a confirmé que la note de gestion avait été signée par le DRHM et qu'elle avait été diffusée aux Directions Territoriales. Il a ajouté qu'il ferait un nouveau point avec les SG pour leur expliciter le dispositif, et s'assurer de sa bonne mise en œuvre.

#### - **Cartographie future des CAP et CC de VNF**

**Force Ouvrière** a souhaité connaître la position de VNF sur ce sujet à quelques jours de la seconde réunion d'échanges entre la DRH du MTE et les organisations syndicales.

Le Président a indiqué que la position de VNF avait évolué sur la question de la centralisation des CC OPA, suite aux arguments de FO notamment. Un point sur les prévisions de départ à la retraite a montré que la plupart de CC actuelles auraient un effectif suffisant pour les élections de 2022, et il n'y a donc plus d'urgence pour l'administration à créer un CC centrale. La question se reposera sûrement dans quelques années. **Force Ouvrière** se félicite de ce revirement de l'administration et sera toutefois vigilant lorsque cette question reviendra après 2022.

Concernant la CAP Centrale des PETPE, les discussions se poursuivent avec la DRH du MTE pour analyser l'intérêt de transférer cette CAP à VNF, eu égard à ses attributions résiduelles, telles qu'elles résultent de l'application de la loi Transformation de la Fonction Publique.

Les élus **Force Ouvrière**

