



Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Compte rendu CTU public du 29/06/2002

0 Réponse à notre déclaration préalable :

Les questions soulevées par **Force Ouvrière** ayant trait à l'ordre du jour, le Président indique qu'il répondra à l'occasion de l'examen de ces différents points.

Le Président est ensuite revenu sur l'annonce récente faite par le gouvernement relative à l'augmentation de 3,5% du point d'indice. Cette mesure s'appliquera bien évidemment à VNF (coût estimé à 5 millions d'euros en année pleine, soit 2,5 Millions sur 6 mois). Il a ajouté qu'il était dans l'attente des textes officiels traduisant cette annonce et que la mise en œuvre interviendrait très prochainement, **mais pas sur la paie de juillet** (cette revalorisation étant applicable au 1^{er} juillet 2022 un rappel sera fait rétroactivement).

Compte tenu de l'impact de cette mesure sur la masse salariale, un budget rectificatif devra être présenté au Conseil d'Administration en septembre, et la question de sa compensation par les tutelles sera posée à cette occasion.

1 - Consultation sur le projet de décision relative à la commission consultative paritaire à l'égard des contractuels de droit public de VNF

Il s'agit de la reconduction de la décision de création de cette CCP qui avait été prise peu de temps avant les élections de décembre 2018.

A l'époque, **Force Ouvrière** avait critiqué cette création dont la vocation principale est de traiter les questions disciplinaires pour les agents en CDD. Ces agents sont certes de plus en plus nombreux, mais pour la plupart, ils ne restent que quelques mois, et dès lors que leur manière de servir ou leur comportement serait jugé peu approprié, il existe d'autres moyens que la procédure disciplinaire pour traiter ce genre de situation.

Depuis lors, la situation a évolué et avec la Loi Transformation de la Fonction Publique et plus particulièrement la mise en place de CDI publics (en lieu et place des OPA notamment), le rôle de cette instance sera potentiellement plus important dans la prochaine mandature, mais il restera en tout état de cause limité aux questions disciplinaires.

Les 2 sièges seront attribués aux organisations syndicales en fonctions du résultat des élections qui se dérouleront en décembre prochain. Les élections seront sur « sigles » (pas de liste de candidats), les électeurs voteront directement pour les organisations syndicales.

Au final **Force Ouvrière** s'est abstenu d'une part en raison du rôle limité au champ disciplinaire de cette CCP et d'autre part en raison du développement de l'emploi précaire au sein de VNF.

2- Pont d'information sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC):

La DRHM présente le dossier. La mise en place de la Protection Sociale Complémentaire s'inscrit dans le contexte suivant :

L'Accord Interministériel du 26 janvier 2022, le Décret du 22 avril 2022, l'Arrêté du 30 mai 2022.

Les textes précités mentionnent plusieurs types de bénéficiaires :

- Les bénéficiaires actifs,
- Les ayants droits (conjoint, enfants, petits-enfants),
- Les retraités.

Les textes évoquent également la notion de cotisation de référence ou d'équilibre.

La cotisation d'équilibre est la cotisation nécessaire pour financer les garanties, qui comprennent également la solidarité.

Le montant de la cotisation des différentes catégories de bénéficiaires sera fixé en fonction de leur statut et en application d'un pourcentage de la cotisation d'équilibre.

Ces notions restent très générales et abstraites, dès lors que le montant de la cotisation d'équilibre n'est pas connu.

La prévoyance n'est pas traitée dans ce dispositif. Elle relève d'un autre accord interministériel en cours de négociation.

L'adhésion sera obligatoire pour les personnels publics de VNF, sauf certains cas particuliers (ex : conjoint avec accord d'entreprise obligatoire).

L'accord interministériel s'applique aux seuls personnels publics et il n'est pas possible d'imaginer un dispositif commun public-privé.

La date d'application théorique est fixée au 1^{er} janvier 2026, date de la fin du contrat de référencement avec la MGEN. Toutefois des négociations sont en cours en vue d'une sortie anticipée ce qui pourrait permettre d'accélérer la mise en place de la PSC.

Pour VNF la question qui se posera sera la suivante : faut-il un contrat spécifique à VNF ou bien est-il plus favorable de souscrire au contrat qui sera négocié par le MTE ?

Pour *Force Ouvrière*, notre attachement à la PNA plaide pour la deuxième option d'autant que sur le périmètre du MTE, le volume plus important d'agents permettra, en mutualisant les risques d'obtenir des tarifs plus favorables.

3 – Point d’information sur l’Action Sociale à destination des personnels publics

Il s’agit du bilan de l’exécution des crédits en 2021.

A noter qu’en 2021, comme en 2020, les actions collectives du CLAS ont été encore fortement perturbées par la crise sanitaire. Les crédits prévus pour ces actions ont été redéployés au bénéfice des agents, sous forme de bons cadeaux.

Force Ouvrière demande que la DRHM fasse une communication sur les prestations individuelles.

Concernant le budget du CLAS, la dotation de 25 € par agent VNF va augmenter à 35€. Une augmentation certes, mais insuffisante au regard de l’inflation que nous subissons.

Concernant le CGCV, **Force Ouvrière** a demandé à ce que la convention soit renouvelée d’autant plus que les prestations offertes par le CGCV aux ayant droits, ne pourraient être proposées aux agents si VNF décidait d’y mettre un terme.

4 – Information sur le bilan des promotions

Le document présenté en séance se limite à la présentation d’éléments purement factuels (tableaux de chiffres avec la répartition hommes/femmes), mais sans aucune explication sur les critères pris en compte pour assurer les promotions.

Depuis la suppression du rôle des CAP en matière de promotion, les exercices sont de plus en plus opaques et personne (ni les « managers » (1) ni les pôles RH et ni les OS) n’est en mesure d’expliquer les décisions prises par l’établissement.

(1) pour reprendre l’expression chère au DG et au DRHM !

En outre, comme nous l’avons pointé dans notre déclaration, les baisses d’effectifs se traduisent mécaniquement par une baisse du nombre de promotions et rendent ces questions encore plus sensibles.

5- Information sur la bascule au RIFSEEP des corps techniques

La remise à 1 des coefficients individuels sur un an voire deux ans dans certains cas a été exposée dans notre « **flash info spécial** » du 29 juin dernier, nous n’y revenons pas.

C’est une avancée majeure à mettre au crédit de **Force Ouvrière!**

Pour le reste il faudra attendre le mois de septembre pour commencer à discuter du contenu de la note de gestion RIFSEEP de VNF, et plus particulièrement de la cotation des postes.

Force Ouvrière a par ailleurs demandé de mettre à l’ODJ du prochain CTU Public les socles des catégories B et C, ainsi que la répartition par groupe.

Force Ouvrière a ensuite évoqué la situation des agents qui assurent des « quasi intérim »

(Agents qui doivent réaliser un travail supplémentaire : vacance de postes, réduction d’effectif). Le DRHM envisage de verser une somme d’argent, sous forme de CIA pour traiter ce genre de situations. Il adressera à cet effet une note aux DT.

Sur un sujet connexe, nous avons interpellé le DRH sur les modalités de paiement de l’année de décalage, et sur les nombreux recours présentés par les personnels techniques en vue d’obtenir le paiement immédiat en une seule fois. Il nous a confirmé être en contact avec le

DRH du MTE sur ce sujet sachant qu'a priori, les recours seraient rejetés, soit implicitement, soit explicitement.

Il a indiqué qu'il assumerait le cas échéant les décisions de la justice administrative et précisé suite à notre questionnement, que le premier paiement (1/6 de l'année de décalage) interviendrait en principe sur la paie de juillet.

6- Information sur le bilan du CA (complément annuel) des OPA

La Présentation de ce point répondait à une demande formulée par **Force Ouvrière**. Le Bilan en lui-même n'appelle pas d'observations particulières si ce n'est qu'il met en évidence la modulation très forte appliquée sur cette prime.

Force Ouvrière a rappelé son opposition à cette modulation source d'injustice d'autant plus flagrante que les responsables hiérarchiques ne disposent pas des éléments leur permettant d'expliquer aux agents le résultat de cette modulation, réalisée dans la plus grande opacité.

7 - Information sur la prime de rendement des OPA

Le Président présente le dossier. Pour l'année 2022, une augmentation de la prime de rendement a été décidée par le MTE et VNF a décidé de l'appliquer avec une modulation, conduisant à porter le taux moyen de cette prime de 8% à 9,4 %, avec une modulation pouvant aller jusqu'à 16%.

Une seconde augmentation est prévue pour fin 2022. Elle sera de 2,7%, appliquée de manière uniforme sans modulation, portant le taux moyen à 12,1%.

Le DRHM s'est engagé à adresser une communication aux agents sur les modalités de gestion de la prime de rendement des OPA à VNF.

En marge de ces discussions, **Force Ouvrière** a alerté le DRHM sur le niveau des enveloppes de promotions notoirement insuffisantes et sur les dépassements de plus en plus fréquents que la DRHM est amenée à autoriser. Force Ouvrière s'insurge sur la pratique consistant à imputer ces dépassements sur la dotation de l'année suivante, ce qui aggrave encore la situation.

Force Ouvrière demande que ces dépassements ne soient plus remboursés l'année suivante et plus globalement que les enveloppes soient augmentées afin de permettre de réels déroulements de carrière pour les OPA.

8 - Information sur le « self agent »

La DRHM présente le dossier. Il s'agit d'un service supplémentaire mis à disposition des agents leur permettant d'avoir accès à leurs données personnelles sur RenoiRh. Ils pourront dans un premier temps modifier leur numéro de téléphone et leur adresse mail personnelle, mais également transmettre directement au Service de paie « SGAP » des documents utiles à leur gestion.

Par la suite, les agents pourront avoir des informations sur leur carrière, la date prévisionnelle de passage à l'échelon supérieur...

Force Ouvrière a pointé le fait que cette opération s'inscrivait dans le cadre d'une centralisation de la gestion des personnels, avec une première étape pour les salariés de

droit privé au le 01/01/2022 et une seconde étape pour les personnels publics prévue au 01/01/2025 !!!

Que restera-t-il de la filière Resource Humaine en Direction Territoriale ?

Les élus **Force Ouvrière**

Compte rendu CTU Plénier du 30/06/2022

0 Réponse à notre déclaration préalable :

A l'occasion de notre interpellation, la Présidente a confirmé qu'il n'y avait pas de cycles validés par le Siège, et que le Directeur Général se limiterait à adresser de simples recommandations aux DT.

Cette réponse a conduit à demander à la Présidente des clarifications sur ce que recouvrait l'expression « **80% (National) et 20% (local)** ». Cette formule est fréquemment utilisée par les Directeurs Territoriaux pour se dédouaner et justifier du peu de marge de manœuvre dont ils disposent pour conduire les réorganisations induites par le projet de modernisation. Elle a été dans l'impossibilité de répondre à cette question, indiquant que le DG avait, dans le cadre du COP, défini la stratégie de modernisation, et que les DT conduisaient leurs réorganisations sur cette base, en déclinant cette stratégie en fonction du contexte local.

Nous avons alors demandé que cette stratégie, apparemment connue des seuls membres du COMEX soit présentée à minima dans les instances nationales (CTU et CHSCT), mais notre demande a été balayée d'un revers de main.

Nous avons ensuite interpellé la Présidente sur les impacts très importants de ces réorganisations sur les agents (pertes indemnitaires, mais aussi allongement de parcours, perte de logements de services, augmentation du nombre de jours travaillés,.....), en précisant qu'à ce stade, seuls les pertes de rémunération étaient intégrées et ce uniquement jusqu'au 31 décembre 2022, et que les autres impacts n'étaient absolument pas pris en compte, et qu'aucune réponse n'était apportée aux agents sur ces questions, ce qui amplifie d'autant la caractère anxiogène de ces réorganisations. Nous avons en conséquence demandé de suspendre les décisions de réorganisation tant que des réponses concrètes à ces questions essentielles n'auraient pas été apportées.

Au final après une heure de débats stériles, la Présidente, dans l'incapacité d'apporter la moindre réponse et à court d'arguments a décidé de passer à l'examen des points de l'ordre du jour.

1 - Consultation sur le plan de développement des compétences

La DRHM présente le plan de développement des Compétences (PDC), dont les objectifs sont les suivants :

- Accompagner le projet de modernisation
- Participer à une culture de la sécurité partagée
- Renforcer la professionnalisation « cœur de métier »
- Offrir un accès universel aux actions de formation

Depuis l'ouverture du Campus VNF en septembre 2021, 3500 agents se sont connectés dont près de la moitié de personnels d'exploitation

Le budget formation s'élève à 1 753 000 euros, soit une progression de 3,4% par rapport à 2021.

Force Ouvrière, tout en soulignant la qualité du travail réalisé par les équipes en charge de ce dossier, a regretté le fait que le plan privilégie les formations en distancielles au détriment de celles en présentiels.

Par ailleurs, **Force Ouvrière** a dénoncé le fait que les tensions sur les effectifs rendent de plus en plus difficile l'accès aux formations pour les agents.

Au final, **Force Ouvrière** s'est abstenu sur ce dossier, la CFDT également.

La CGT a voté contre.

2 - Information sur l'évolution de la filière immobilière

La présentation de ce point fait suite aux débats que nous avons eu sur ce sujet à l'occasion des discussions sur le SPSI de VNF lors du CTU Plénier du 19 mai 2022.

Nous nous étions étonnés de découvrir par hasard que la création de cette direction, préconisée par la Direction de l'Immobilier de l'Etat était quasiment créée puisque le préfigurateur était déjà désigné.

Le dossier est présenté par Philippe RICCI, actuel Président de « Rhône Saône Développement » et préfigurateur de la future Direction de l'Immobilier.

Cette Direction sera composée d'une dizaine de personnes, toutes basées au siège. Au total la filière Immobilier compte 111 personnes réparties entre le siège et les DT, pour un total de 68 ETP.

Elle pourra venir en appui, sur leur demande, aux Directions Territoriales pour la réalisation des grosses opérations. D'une manière générale, les DT resteront maître de la conduite de leurs projets.

Si sur le principe, le fait de regrouper l'ensemble des acteurs du siège travaillant sur cette thématique peut apparaître pertinent, la question qui se pose est de connaître les véritables objectifs de cette création, qui s'inscrit clairement dans la logique du COP et du projet de Modernisation.

Dès lors, sa finalité sera d'accélérer la rationalisation des locaux d'exploitation et de maintenance (fermeture de centres et regroupement dans des PCC ou super CMI), la vente des locaux présumés inutiles pour le service et la réduction du parc de logement de services en vue de favoriser la valorisation.

Ainsi la culture de la valorisation prendra le pas sur la logique de service public et la prise en compte de l'intérêt des agents.

Force Ouvrière a pointé le risque que cette création se traduise à court terme par un exercice du même type dans les DT : regroupement sous une autorité unique de tous les agents en charge de l'immobilier puis rattachement à la Direction de l'immobilier (Cf l'exemple de la DSIN), avec pilotage hiérarchique de tous les agents de la filière par la Direction de l'Immobilier.

Le Préfigurateur a juré « genou à terre » qu'il n'en était pas question et qu'en tout état de cause, avec l'émiettement des ETP en DT, un tel regroupement serait impossible à réaliser. Nous avons pris acte de sa réponse qui toutefois ne nous a pas totalement convaincu, car pour la DSIN (voir point suivant), les Dirigeants de VNF avaient tenu un langage identique !

3 - Information sur l'évolution de la filière informatique

La présentation de ce point s'inscrit dans le cadre du projet de réorganisation de la DSIN, et fait suite au point réalisé au CTU Plénier du 13 avril dernier au cours duquel 3 options avaient été présentées :

- 1 : Maintien de l'organisation actuelle
- 2 : Rattachement hiérarchique des équipes à la DSIN (avec maintien sur place) et déconnexion de leurs missions de leur implantation territoriale
- 3 : Centralisation et regroupement des équipes sur Béthune

Sans surprise c'est l'option 2 qui est retenue à ce stade, confirmant ainsi ce que nous avons prévu, à savoir la création d'une « DIMOA bis » contrairement aux engagements qui avaient été pris à l'époque.

Nous avons obtenu que le projet soit soumis pour avis au CTU Plénier, compte tenu de ses impacts sur l'ensemble des Directions Territoriales, afin de nous permettre notamment de défendre les intérêts des agents concernés par cette réorganisation, qui n'est pas encore arrêtée actuellement.

Force Ouvrière a de nouveau interrogé la DRHM sur l'utilité de centraliser les missions de la filière informatique. Encore une réorganisation qui se fait au détriment des agents de ces cellules. Les missions futures réelles des agents restent floues et à définir !

4 - Information sur l'externalisation ALD (véhicule) et CAMIL (assistance informatique)

La DRHM présente le dossier. Ce point de l'ordre du jour répond à une demande des organisations syndicales, qui avaient souhaité connaître le coût comparé –externalisation et régie de ces deux prestations (maintenance des véhicules et assistance informatique).

Le document transmis aux élus du CTU et commenté en séance se limite à un bilan factuel de l'activité des deux prestataires ALD pour l'entretien de véhicules et CAMIL pour l'assistance informatique, sans aucune comparaison avec les coûts en régie.

Pour ALD, le bilan porte sur l'année 2020 tandis que pour CAMIL, le bilan ne porte sur les 5 premiers mois de l'année 2022, compte tenu du caractère récent de l'externalisation.

Nous avons dénoncé le fait que les documents ne correspondaient pas à notre demande.

La DRHM s'est contentée de répondre que pour l'entretien des véhicules, le recours à ALD n'était pas optionnel mais résultait d'une circulaire du Premier Ministre applicable aux Établissements Publics et que pour CAMIL, le recours à l'externalisation s'inscrivait dans la logique du recentrage des équipes informatiques sur les actions du Plan de Modernisation dans un contexte de tension très forte sur les effectifs.

Force Ouvrière a pris acte de ces explications mais a dénoncé l'externalisation des prestations d'assistance informatique qui constituaient une part importante et valorisantes pour les agents des cellules informatiques et qui se traduisent pour les personnels par une dégradation du service rendu.

Les élus **Force Ouvrière**

