

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

25 MARS 2021

M. HANNEDOUCHE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance : LARROQUE Dominique - FO

I – Approbation des procès-verbaux

Approbation du PV du 18 février 2021

Approbation du PV du 1^{er} mars 2021

Approbation du PV du 9 mars 2021

Les PV sont adoptés par les 3 organisations syndicales

II – Consultation et information

Point 1° Point d'information sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière 2020-2025

Présentation du diaporama par Catherine GRADISNIK et Antoine PROUTIERE

Présente les éléments de contexte :

Outre le cœur de métier de VNF qui consiste d'assurer la gestion, l'exploitation et l'entretien de la voie d'eau, l'établissement a aussi un rôle à tenir en matière immobilière et il a la charge de gérer les biens immobiliers que lui a confiés l'Etat.

L'Etat a commencé à s'intéresser à l'immobilier de ses opérateurs au début des années 90 par la circulaire Cresson qui invité les ministères à agir en quasi propriétaire. La politique immobilière a pris son essor en 2000 avec la circulaire du Premier Ministre du 28 février 2007 où le gouvernement décide de poser les bases d'une stratégie de gestion du patrimoine et demande un recensement précis à ses opérateurs et ses services de l'Etat.

En 2008, le ministère du budget a invité les opérateurs à réaliser un schéma pluriannuel de stratégie immobilière, VNF réalisera son premier SPSI qui a été présenté au CA en 2011 pour servir de base jusqu'en 2020.

En septembre 2016, une nouvelle circulaire du Premier Ministre demande à tous les opérateurs et service de l'Etat de réaliser un nouveau SPSI qui doit permettre, sur la base d'un diagnostic précis du parc immobilier de l'opérateur, la définition et la mise en œuvre d'une démarche stratégique visant à accroître la performance globale d'un parc immobilier. La durée de ce SPSI doit être quinquennale et pour VNF la révision du SPSI concernera la période 2020-2025.

Cette stratégie immobilière sera à décliner en étroite liaison avec le SPSI 2010 et en intégrant les nouvelles orientations de l'établissement.

VNF a préparé son SPSI 2020/2025, ce projet finalisé sera soumis pour information aux instances puis avis de toutes les tutelles. Les consultations seront faites en fin d'année 2021 et présentation au CA en 2022.

Le SPSI 2020/2025 c'est un projet au long cours avec un périmètre élargi.

Ce périmètre a été élargi par rapport au SPSI précédent, conformément à la demande de la Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE) :

- Intégration de l'organisation de la filière immobilière dans les DTs et au siège ;
- Prise en compte de l'ensemble du parc : intégration des bâtiments industriels et du patrimoine bâti à valoriser ;
- Collecte et fiabilisation de données complémentaires : les coûts d'exploitation et les travaux d'entretien pour l'ensemble des bâtiments, VNF ne disposait pas de ces éléments dans le précédent SPSI.

Un document qui permettra de :

- Connaître, identifier, fiabiliser, caractériser le patrimoine actuel, diagnostiquer ce patrimoine en interaction avec le COP pour une visibilité sur 5 ans ;
- Mettre en œuvre la stratégie immobilière adéquate ;
- Adapter le patrimoine immobiliser aux ambitions du COP ;
- Faire évoluer et rationner les bâtis en terme de localisation, l'utilisation de surfaces ;
- Passer d'une gestion préventive à une gestion curative ;
- Etre en capacité de valoriser le patrimoine ;
- Planifier pour définir une programmation immobilière pluriannuelle et prioriser les différentes opérations en réponse aux enjeux et aux ambitions du projet stratégique.

VNF dispose d'un patrimoine immobilier conséquent. L'état des lieux présenté a été réalisé sur la base des données au 31 décembre 2018 avec la répartition dans les DT et le siège de la façon suivante :

- 100 immeubles de bureau,
- 873 bâtiments industriels,
- 2342 logements.

Le parc tertiaire doit être amélioré, avec la rénovation énergétique et gros entretiens, réparations. Les sièges des DTs ont été stabilisés et réorganisés, il reste aujourd'hui à travailler les ultimes réorganisations en UTI qui impliqueront quelques opérations d'aménagements, de restructurations et surtout d'amélioration.

Le sujet important pour les années à venir sera l'impact du plan de modernisation sur le parc industriel. Le travail sera fait essentiellement sur la qualité, la modernisation et l'adaptation aux nouveaux usages. Les barycentres sur les itinéraires feront aussi l'objet d'une attention particulière.

Le parc des logements a été présenté en 2020 lors du nouvel arrêté à ISO périmètre 2020 pour la nouvelle période. En 5 ans, l'objet de réduction qui avait été fixé par la direction immobilière de l'Etat a été atteint. Les logements libérés ont été réaffectés à des agents hors cadre de leur fonction ou valorisés.

Le plan de relance présenté en 2021 va permettre en plus de l'enveloppe budgétaire 2021 d'affecter près d'1,5M€ aux maisons essentiellement sur les changements de chaudières au fuel, l'isolation et quelques mises aux normes.

Les autres natures de bien qui sont dans le SPSI mais qui ne sont plus utiles, peuvent être valorisés notamment pour développer le transport de marchandises et l'activité touristique initiés par la direction du développement ou éventuellement être cédés lorsqu'ils présentent une opportunité financière.

17 183 parcelles de terrains cadastrés et non cadastrés ont été intégrées au SPSI.

Les concessions n'ont pas été mises de côté avec les 20 sites portuaires et les 88 ports de plaisances qui sont repris dans l'état des lieux du SPSI.

Le mode de gouvernance de VNF a été précisé dans le SPSI à la demande de la Direction Immobilière de l'Etat (DIE). Les fonctions immobilières sont réparties au sein de 3 directions métiers rattachées à la direction générale : la direction du développement, la DIEE et la DRHM. Dans les 7 DTs, se trouvent des pôles immobiliers et pour le siège, 4 bâtiments sont gérés par le SG. Cela représente 62 ETPT sur des fonctions immobilières.

La gouvernance et son fonctionnement sont en place depuis 2018, un comité de pilotage immobilier se réunit 1 fois par trimestre. Son rôle consiste à définir la stratégie immobilière et patrimoniale, suivre et arbitrer sur les opérations immobilières et financières. Un comité de suivi national, qui est une instance fonctionnelle et opérationnelle, a en charge l'instruction et le suivi des projets immobiliers. Il se réunit quand il y a des sujets à intervalles réguliers ou quand il y a plusieurs sujets avec les directions métiers. Il y a un référent immobilier par DT et au SG du siège qui possède une vision globale du parc et de son aspect budgétaire.

La grande nouveauté du SPSI mis en place au 1er janvier 2020, est un budget unifié qui regroupe les 4 typologies de bâtis. Ce budget unifié a été voulu pour améliorer l'efficacité, la traçabilité des dépenses ainsi que la fongibilité du budget. Le pilotage se fait par la mission immobilière en lien avec la division des moyens, des achats et du budget de la DRHM. Le budget est issu du regroupement des différentes typologies de bâtis jusqu'alors éclatées au sein des directions métiers.

Objectifs du SPSI :

- La professionnalisation de la filière immobilière ;
- La mise en place d'une base de données unique et fiable compatible avec les outils de la DIE ;
- Le projet de modernisation de la voie d'eau : un outil de structuration du patrimoine industriel ;
- Un parc immobilier pérenne,

- Une gouvernance de l'immobilier,
- Un budget unifié immobilier,
- Un arrêté fixant les fonctions NAS et COP-A ouvrant droit à un logement de fonction à effet du 1er janvier 2021.

Les prochaines étapes

- Passage en Comité d'Audit : le 9 avril 2021
- Mise dans le circuit de validation des tutelles : DIT, DAFI, DIE, RPIE (préfets) et CEGEFI: 2ème quinzaine d'avril 2021

Dès le retour des avis de tous les acteurs et notamment de l'avis express de la DIE, le SPSI sera finalisé et présenté :

- Au CTU Plénier et au Comité d'Audit, fin 2021
- Inscription à un CA pour validation, début 2022.

La CFDT-VNF a souligné le fait que pour une fois, ce document est présenté avant de le communiquer aux tutelles. C'est une chose assez rare à VNF pour le souligner. La CFDT-VNF a réitéré les nombreuses alertes faites à plusieurs reprises sur l'état de certains centres, bureaux et même la situation de locaux qui se voulaient transitoires et qui perdurent en l'état depuis des années sans perspectives. Dans ce document, il est fait mention de rationaliser, d'investir et de faire du préventif au lieu du curatif. Comme cela n'a jamais été fait, il faudra bien résorber le curatif avant d'escompter faire du préventif.-Pour cela, il faut un budget et nul doute qu'il devra être plus conséquent que celui attribué ces dernières années.

La CFDT-VNF a demandé qu'un état des lieux précis soit fait sur l'ensemble des centres, des locaux administratifs et techniques dans le cadre du SPSI afin que la démarche et la réflexion ne porte pas uniquement sur une recherche de rationalisation, d'optimisation et de ventes comme nous le percevons dans le document présenté. Cet état des lieux devra préciser les budgets alloués pour la rénovation des locaux en piteux état dès 2021. L'état actuel du site « CMS Saint Martin » est à cet effet, un bon exemple. Un engagement plus transparent devrait être pris sur les investissements en indiquant une cartographie des bâtiments et des logements, une priorisation des besoins d'investissements et de rénovations et les lignes budgétaires allouées à cet effet. Il n'est plus possible d'afficher des millions d'investissements et de modernisation quand on voit parfois l'état des locaux dans lesquels travaillent certains des personnels.

Concernant la rationalisation des bâtiments, nous en déduisons que cela va induire des regroupements possibles et donc potentiellement des fermetures de sites. Si la résidence administrative où est affecté l'agent ferme, se pose la question concernant certains agents qui devront subir une mobilité vers leur nouvelle affectation dans le cadre du regroupement. Or s'il avait été obtenu des engagements sur la zéro mobilité géographique imposée dans le cadre des réorganisations, rien n'a été donné comme garantie dans le cadre d'une fermeture de site.

A titre d'exemple, la DT Strasbourg a un projet de réorganisation en cours visant à passer de 5 UTI à 3. Cela va-t-il entraîner des fermetures de centres ou de certaines résidences administratives ? Quelle visibilité et ~~des~~ garanties apportées aux agents ? L'impact ne sera pas neutre.

A notre interrogation et sur cet exemple qui pourrait être démultiplié, le Directeur général indiqué, que si cela s'avérait nécessaire, il se déplacerait sur site pour trouver des solutions et chaque situation serait traitée au cas par cas.

Inutile de vous dire qu'à ce stade, cela ne suffit pas en soit à nous rassurer ! D'ailleurs, cela ne rassure personne !

Concernant les logements de service, certains logements en NAS sont requalifiés en COP 15 suite à une mobilité de l'occupant ou à son départ à la retraite. Sur ce sujet, **la CFDT-VNF rappelle qu'elle a demandé depuis un certain temps déjà des mesures d'accompagnement pour les personnes qui partent à la retraite.** A la DT Strasbourg, par exemple, une convention entre VNF et des bailleurs sociaux existe pour aider les nouveaux retraités qui ne peuvent pas garder le bénéfice du logement et qui n'ont pas les moyens d'investir ou de louer sur le marché privé à se reloger. Rappelons en effet que pour les agents d'exploitation lorsqu'ils partent à la retraite, la partie indemnitaire n'est pas prise en compte et celle-ci peut atteindre 40% de leur revenu. S'ils n'ont pas pu anticiper et investir, leur petite retraite ne permet pas toujours d'obtenir un prêt ni même un logement sur le secteur privé où des garanties importantes sont demandées, comme gagner 3 fois le montant du loyer par exemple. Les conventions avec les bailleurs sociaux et une priorité d'accès au logement si besoin doivent être mise en place dans toutes les DTs. De plus, nous avons rappelé que certains agents avaient investi et remis en état leurs logements de service avec leurs deniers personnels. La CFDT-VNF souhaite qu'il puisse, en cas de vente, y avoir une priorité aux agents de VNF pour acquérir ces logements à des prix maîtrisés.

Pour la CFDT-VNF, l'humain doit être au cœur des réflexions et avant d'envisager de rationaliser les bâtiments occupés, il faut absolument réaliser une étude d'impact RH, et mesurer toutes les conséquences humaines de cette rationalisation. Ces projets et ces études d'impacts devraient donner lieu à un échange dans les instances locales et des garanties devraient être apportées pour chacune des situations.

Antoine Proutière a précisé que dans le document, il sera mis en place un système qui permettra de diagnostiquer l'état de chaque bâtiment avant de réaliser les travaux (une expérimentation est en cours avec une société privée dans les DTs Nord-Est et Sud-Ouest qui sont auditées sur 10 % de leur parc). Il y aura une priorisation sur les bâtiments industriels en fonction des crédits qui seront alloués. VNF est un service support, le plan de modernisation permettra d'adapter les bâtiments en fonction. La partie RH sera vue avant avec un plan d'accompagnement social orienté « logement » pour aider les agents. Une ordonnance dans la loi LOM doit être mise en place pour faciliter l'accès aux logements sociaux via des loyers très modérés.

La direction a indiqué que le SPSI n'est pas exclusif, il y a un décalage avec l'accélération du projet de modernisation et des questions que se posent les agents. Parallèlement, dans le cadre du volet social, la DRHM a tracé quelques pistes de réponses en matière de politique sociale de logement à VNF dans le cadre de la modernisation. Pour chaque situation concrète dans laquelle se trouvera l'agent, qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou d'une mobilité géographique, ou qu'il s'agisse des agents logés en NAS, une réponse sera faite de sorte à ne

pas le pénaliser. Les discussions sont en phase avec les directions territoriales sur les propositions rédigées par la DRHM et un retour sera fait aux représentants du personnel.

Catherine Gradisnik a rappelé que sur la partie logement, l'arrêté 2021 à ISO périmètre a permis de bien travailler sur ce point pour les années à venir. En 2016, dans la réforme, il y avait les NAS qui ont été maintenues et sur lesquelles il y avait eu un engagement de les libérer au départ de l'agent pour répondre à l'objectif qui avait été fixé tout en prenant en compte les situations des personnels. VNF a défendu le reste des NAS pour repartir pour les 5 ans et permettre de voir venir les évolutions qui sont en cours.

Sur l'accompagnement des agents qui partent à la retraite actuellement 110 agents sont en COT, certains souhaitent racheter le bien, VNF en a conscience. VNF est dans l'attente de la loi LOM qui pourrait simplifier et aider à la vente aux agents de ces logements qui ne sont plus utiles au service. Ce thème sera intégré dans la feuille de route.

Antoine Proutière a confirmé que sur l'aspect budgétaire, le budget investissement est maintenu comme chaque année à la même somme 11M€400 et le plan de relance de l'Etat a augmenté ce budget d'1.5 million € qui seront orientés à 90% sur les logements et 10% sur les bâtiments tertiaires. Cela va représenter 71 opérations de rénovation pour 60 maisons et 10 bâtiments tertiaires.

La direction a indiqué que ce document fixe un cadrage demandé par la direction immobilière de l'Etat, c'est un cadre commun à tous les opérateurs et tous les ministères. L'objectif étant de fixer un diagnostic, un état des lieux puis des projections avec une stratégie d'intervention sur l'amélioration du patrimoine existant. Le SPSI ne fixe pas, au travers de l'inventaire de l'état des lieux, toute la stratégie de VNF en matière de modernisation. Cela est repris dans le COP avec la mention du SPSI comme document de base qui permet d'objectiver un certain nombre de données. Pour autant, la stratégie de valorisation du parc immobilier qui fait écho à des actions d'ensemble de VNF est fixée dans le COP.

La CFDT-VNF a souhaité revenir sur l'accompagnement ou les dispositifs financiers qui seront mis en œuvre pour les agents. Une fermeture de centre avec une mobilité forcée sera un réel traumatisme pour les agents notamment sans compensation financière et sans prendre en compte sa situation personnelle. Il y a une inquiétude très forte sur la stratégie immobilière et le devenir des centres. Il faut des garanties formalisées sur ce sujet. Sur certaines DTs, il y a des réorganisations qui ont déjà eu lieu.

La direction a rappelé que certains sujets sont à la main de la direction immobilière de l'Etat sur la stratégie d'implantation. VNF travaille sur cette politique sociale qui veut être volontarisme. Le sujet est en cours avec la DIE, des tableaux « isochrone » seront proposés.

La CFDT-VNF a souhaité des engagements suite à la démarche SPSI et cela avant d'entreprendre les rationalisations et/ou des fermetures de sites occupés par les personnels. Elle a demandé qu'une étude d'impact RH soit réalisée et présentée dans les CTUP. L'étude d'impact RH mesurera les conséquences en cas de fermeture de centre. Comme pour la rénovation des bâtiments, il faut également avoir une cartographie : Quels sont les locaux, maisons qui sont dans le viseur de la rationalisation ? Lesquels sont appelés à fermer ou à être rénovés ? Comment sera diagnostiqué l'ensemble des bâtiments et avec quels moyens ?

La direction a indiqué que le mandat donné au prestataire exerçant actuellement dans le cadre de l'expérimentation au sein de la DT Nord-Est et Sud-Ouest n'est pas simplement de faire un audit de 100% du patrimoine des 7 directions territoriales mais de réaliser un test en recensant les problématiques immobilières différentes dans 2 DTs représentatives de celles globalement rencontrées dans l'établissement.

Antoine Proutière a indiqué que l'outil mis à disposition par cette société est un logiciel qui permet à partir du diagnostic des bâtiments, d'objectiver les dépenses pour que les bâtiments soient maintenus en état et que la sécurité des personnels soit assurée. Ce logiciel a été testé sur 10 % des DTs cités (NE et SO). L'opération a été positive il est désormais souhaité de continuer cette opération et de l'étendre à l'ensemble du parc immobilier de VNF.

La CFDT-VNF a rappelé que concernant les études d'impact RH en DT ce point est important et primordial car à titre d'exemple, il est annoncé à la DTNE que sur 60 lieux d'accueils actuels pour recevoir du personnel d'ici 10 ans 20 à 40 seraient supprimés et cela entraînerait forcément des trajets à rallonge pour les personnels.

La direction a indiqué qu'il y a aussi une circulaire qui est sortie en 2020 sur la gestion des mobilités dans la fonction publique d'Etat qui impose de revoir les modalités d'allocation, de gestion des véhicules de fonction, de service, utilitaires d'exploitation au sein de l'établissement de l'Etat. Une piste de réflexion est en cours sur la constitution d'un parc de véhicules de pool qui serait remisé sur un site équidistant entre la résidence personnelle et le nouveau centre sur lequel se rendrait 4 ou 5 agents le matin et qui feraient du covoiturage de manière à amoindrir le coût du transport.

Au-delà de la politique de logement social que VNF élabore il y a aussi toute une réflexion sur la cartographie des distances entre les résidences personnelles et les résidences administratives.

La CFDT-VNF rejoint la réflexion consistant à mettre à disposition des véhicules de pool à l'ancien lieu afin de rejoindre le nouveau lieu de travail pour éviter le surcoût d'un véhicule supplémentaire aux agents. Le temps de trajet peut ne pas être neutre. Dans ces réflexions, il serait intéressant de prendre en compte ce paramètre et de le comptabiliser comme du temps de travail à partir du lieu où le véhicule de pool serait mis à disposition. Beaucoup de questions se posent encore sans avoir de réponses ni de visibilité pour les personnels.

La direction indique que les choses se mettent en place pour les années à venir. Un retour sera fait devant les instances d'ici cet été. Un dispositif temporaire est apporté pour les agents par le biais de l'ICT (Indemnité Temporaire d'Accompagnement) et il est envisagé des dispositifs permanents et pérennes.

La CFDT-VNF a bien noté que le sujet était en cours et que les réponses aux questions posées seront apportées d'ici cet été. La CFDT-VNF prend note également qu'aucun bâtiment ne sera fermé sans avoir au préalable apporté ses garanties aux personnels impactés.

La direction a rappelé que les situations individuelles seront traitées au cas par cas.

La CFDT-VNF souhaite savoir si le document avant d'être renvoyé aux tutelles va être retravaillé pour justement noter les besoins en terme d'accompagnement, les besoins en terme d'investissement et des diagnostics des bâtiments. Ce document doit être enrichi et intégrer ces réflexions.

La direction a pris note des demandes, le document ne pourra pas être modifié en soit mais il sera possible d'y annexer un certain nombre de documents qui matérialisent les engagements de VNF en matière immobilière.

Point 2° Point d'information sur le bilan 2020 du dispositif de dons de jours

Présentation du bilan de l'année 2020 par Corinne PRZYMENSKI

Rappel du contexte :

VNF a opté pour la création d'une banque qui est complètement atypique et qui permet à tous les personnels de faire des dons de jours pour l'ensemble de la communauté de travail et qui permet également d'avoir une réactivité très importante par rapport aux textes en vigueur qui eux prévoient normalement que le don ait lieu après la demande. VNF a fait le choix de gérer par anticipation avec une équité au niveau national qui est très positive.

Le bilan 2020 est le suivant : Nombre de jours de repos donnés : 289

Avec la répartition suivante :

Abondement VNF **28 jours**

Nombre de jours dans la banque nationale de don de jours de repos au 01/01/2020

247.5

Nombre de jours dans la banque nationale de don de jours de repos au 31/12/2020

504.54

Nombre de jours attribués en 2020 : **60**

Nombre de bénéficiaires de don de jours de repos en 2020 : **4**

Nombre de jours moyens alloués par la banque nationale de don de jours de repos : **10**

Pour mémoire, VNF a apporté un abondement suite à une demande et proposition de la CFDT-VNF lors de la mise en place de ce dispositif : pour 10 jours donnés par le personnel l'établissement abonde d'une journée.

La CFDT-VNF a souhaité savoir si toutes les demandes ont eu une réponse à la hauteur de ce qui a été demandé par les personnels ?

La direction a indiqué qu'elle répondait aux demandes des personnels au regard des marges de manœuvre qu'elle a. A ce jour, la direction confirme qu'elle a toujours répondu à hauteur des demandes. Les jours sont consentis par période de 10 jours reconductibles. Cela pourrait évoluer dans le sens où ce dispositif a vu une évolution importante des demandes. Pour information, en 2020 les aides ont été attribuées au bénéfice de 2 agents pour leurs enfants

et pour 2 autres agents pour leurs proches comme définit dans les textes. Les textes prévoient pour l'obtention des jours de présenter un certificat médical détaillé.

La gestion des demandes se heurte à 4 problèmes particuliers :

- 1- Le besoin est rarement explicité ;
- 2- Les certificats médicaux ne répondent pas aux termes des textes de référence ;
- 3- La limite de 90 jours pour les publics et l'absence de référence à un plafond pour les privés ;
- 4- Un besoin se prolongeant pour des enfants ou proches confrontés à une perte d'autonomie ou un handicap particulièrement grave et parfois définitif.

Le recours aux dons de jours peut alors s'inscrire durablement dans le temps. Il amène cependant à se poser les questions

- sur les dons de jours quand ils s'inscrivent durablement dans le temps ;
- sur la gestion des demandes plus ponctuelles qui peuvent intervenir dans un second temps.

Il faut noter que sur le premier trimestre, la demande atteint déjà 160 jours. Le dispositif commence à être connu et forcément cela génère des demandes pour faire face à des situations difficiles. Il paraît en effet évident que sur l'ensemble de la population de VNF, la demande ne se limite pas à 3 ou 4 personnes. Il est donc nécessaire de faire évoluer ce dispositif.

La direction propose d'amender l'instruction actuelle par la prise en compte des modifications suivantes suite au décret du 9 mars 2021 :

- intégrer les dispositions relatives au décès d'un enfant ou d'un proche de moins de 25 ans à charge effective et permanente ;
- préciser le plafond retenu pour les salariés de droit privé à 90 jours à l'instar des personnels publics ;
- accompagner le demandeur tout en précisant les éléments à transmettre via un entretien individualisé pour la constitution de la demande en lien avec le service RH ou le service social ;
- moduler le nombre de jours annuels au regard des situations avec des points de repère comme :
 - une attribution d'un nombre de jours limitée à 20 dans l'année civile ;
 - un abondement possible de 20 jours supplémentaires en cas d'aggravation de la situation ;
 - pour les besoins supérieurs à 40 jours : saisine de la commission prévue dans la note de gestion de 2019 ;

- lorsque le pronostic vital de l'enfant est engagé, les attributions s'inscrivent dans le plafond prévu de 90 jours;
- conserver de la souplesse au regard de situations dramatiques.

La direction a indiqué que l'objectif est de faire évoluer cette instruction en posant des points de repère et surtout de ne pas insérer de la rigidité sur des situations dramatiques. Les repères serviront de balise pour l'équité interne afin de répondre au plus grand nombre de situation. Il ne faut pas que les critères servent de refus.

Concernant la proposition n°2, **la CFDT-VNF** a demandé si le plafond de 90 jours était imposé par les textes pour la partie publique ?

La direction confirme que c'est bien le cas.

La CFDT-VNF indique donc que cette banque temps étant alimentée et mutualisée pour l'ensemble du personnel, il était en effet important de prévoir le même plafond pour les personnels privés et rejoint la proposition n°2 de la direction.

La CFDT-VNF a également partagé l'approche de la direction sur le fait de ne pas ajouter des contraintes supplémentaires si cela n'apportait rien.

La CFDT-VNF a invité VNF à revoir le nombre de jour octroyé dans le cadre de l'abondement. Vu la demande qui augmente cette année, notamment dans le contexte actuel de crise sanitaire et toutes les conséquences prévisibles et imprévisibles qui s'en suivront. L'effort de solidarité des personnels est à saluer et il faut l'encourager mais aussi que VNF y prenne toute sa part. La CFDT-VNF a rappelé que l'année dernière, des jours de congés avaient été ponctionnés à posteriori pour les personnels publics suite au premier confinement et à une ordonnance improvisée alors que la direction avait pris un engagement contraire. La direction avait donné un accord de principe pour que ces jours viennent s'ajouter à la banque de temps, sur proposition de la CFDT-VNF, mais s'est faite débouter par les tutelles. Revaloriser l'abondement de ce dispositif serait donc une occasion de rééquilibrer les choses dans un intérêt collectif et solidaire. La CFDT-VNF a donc encouragé fortement la direction à étudier cette proposition qui pourrait être un outil d'accompagnement des personnels supplémentaire à la main de la direction et pour des situations difficiles qui méritent d'être accompagnées.

Dans la partie 4 la CFDT-VNF s'est interrogée sur l'utilité de mettre des plafonds intermédiaires. Toujours dans l'esprit de ne pas s'ajouter de nouvelles contraintes inutiles, elle propose simplement d'entériner la création d'une commission et que celle-ci soit sollicitée à chaque fois que cela s'avère utile. A ce stade, il ne semble pas utile de formaliser des sous plafonds car chaque situation est différente.

Toujours dans le respect de la confidentialité, la CFDT-VNF propose que cette commission soit réunie au minimum une fois par an pour rendre compte.

La direction a précisé que les situations ponctuelles seront identifiées par le biais du certificat médical afin que VNF puisse répondre à la demande. La direction attire également l'attention des représentants du personnel sur le fait qu'elle ne souhaite pas créer des règles mais des précautions. L'instruction en vigueur ne reprendra pas les sous-chapitres en revanche les préconisations seront utiles à la commission qui est prévue par l'instruction.

La direction s'est également engagée à revoir le dispositif d'abondement et à revenir vers les représentants du personnel.

Point 3° 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

Présentation du diaporama par Sébastien LEGRAND

Focus du congé de deuil, demande faite par le CHSCT pour présenter le nouveau dispositif.

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer le droit des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. La loi est vaste et instaure le congé de deuil mais également le don de jours pour la perte d'un enfant.

Pour les agents publics, la loi a modifié l'autorisation d'absence en la prolongeant de 3 à 5 jours ouvrables et jusqu'à 7 jours ouvrés pour un enfant de moins de 25 ans dont l'agent à la charge effective et permanente avec un maintien du traitement et pas de minoration des RTT/CP. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif.

La loi prévoit également dans les modifications la création d'une autorisation supplémentaire d'absence de 8 jours qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Il est à noter que dans la modification de la loi il n'y a pas eu de précision pour les non titulaires et les OPA mais la direction précise que l'application de cette disposition se fera à l'instar des autres autorisations d'absence.

Pour les salariés de droit privé, la loi a modifié l'autorisation d'absence en la prolongeant de 5 à 7 jours ouvrés pour un enfant de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente avec un maintien du traitement et l'absence de minoration des RTT/CP. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif.

La loi prévoit également pour les salariés de droit privé la création d'un congé de deuil de 8 jours ouvrables fractionnables. Le versement des IJSS et de la subrogation de plein droit seront maintenus par VNF.

La CFDT-VNF a indiqué que cette avancée est à prendre en compte et à saluer même si nous savons que cela ne pourra jamais consoler la douleur d'un parent. La CFDT-VNF s'interroge sur le sujet connexe du don de jours, les deux peuvent-ils se cumuler ou sont-ils déconnectés ?

La direction a indiqué que le don de jours vient compléter les jours d'autorisation d'absence. Les dispositifs sont complémentaires.

Questions diverses :

La direction a souhaité informer les représentants du personnel de la mise en place d'une cellule de veille sur le protocole sanitaire du ministère du travail. VNF a actualisé au fur et à mesure sa brochure générale des mesures de prévention, il n'y a pas de dispositions qui viennent changer les pratiques.

La décision relative au télétravail a été signée par le Directeur général début janvier et sera prorogée jusqu'au 31 mai, elle maintiendra les dispositions en vigueur avec le télétravail au maximum sur 5 jours et la possibilité de retourner sur site une journée sur autorisation de la hiérarchie. Une communication sera envoyée aux personnels pour rappeler toutes les règles.

La CFDT-VNF a précisé que sur la partie télétravail il faudra être vigilant car d'un endroit à un autre la règle des 4 jours de télétravail minimum n'est pas respectée. En parallèle, sur cette instruction il y a toujours cette question de l'indemnité qui devait être abordée et pour laquelle aucune date n'a été bloquée dans le calendrier pour commencer la discussion. Le Directeur général avait donné son engagement pour un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. **La CFDT-VNF** insiste sur le fait de démarrer les discussions dès à présent.

La direction a indiqué que la réunion DRHM/DSC du 8 avril sera consacrée à ce sujet.