

## **COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER EXTRAORDINAIRE – 9 MARS 2021**

Avant d’aborder l’ordre du jour, le Directeur général a apporté quelques éléments de réponses aux déclarations :

Concernant le message adressé aux personnels, par la direction générale sur le COP, contrairement à ce qu’ont affirmé certaines OS, l’objectif du Directeur général était d’apporter un éclairage et des informations sur le COP aux personnels. Il n’y avait aucune autre intention et surtout pas une volonté de manque de reconnaissance envers les représentants du personnel.

Le Directeur général a précisé que, selon lui, le principe même du service est l’adaptabilité du service public aux besoins collectifs et à l’intérêt général. Il faut l’adapter aux besoins des territoires au travers une collaboration afin d’avoir une viabilité à long terme (besoin des ports, des zones logistiques, de l’engagement du réseau ferroviaire et routier...). Il faut réussir à inverser la tendance des zones logistiques qui sont aujourd’hui embranchées uniquement routières et ferroviaires.

Pour cela, une convention a été passée avec SNCF réseau et d’autres le seront prochainement avec des grands ports. « Seule », la voie fluviale ne peut générer de trafic, il faut plusieurs acteurs pour pouvoir se développer. VNF doit être un établissement public national au service des territoires.

Le Directeur général a rappelé que les trajectoires financières ainsi que celles sur les emplois présentées dans le COP ne sont pas des décisions prises par VNF, elles sont actées chaque année dans la loi de Finances, les décisions de l’AFIT et celles du ministère. Le COP ne vaut pas une décision ferme et définitive sur tous les sujets, il prévoit à 10 ans des orientations, « une première revoyure est prévue dès 2023 ». Si la trajectoire est sur 10 ans, des clauses de revoyures sont prévues tous les 3 ans selon l’actualité et ce qui a fonctionné ou pas.

La direction a indiqué que selon elle, en terme de budget d’investissement, la trajectoire du COP est plutôt favorable avec une augmentation de plus de 50 % par rapport à l’année passée. Le budget fonctionnement est aussi stabilisé et il ne sera plus réduit comme c’était le cas depuis des années. Enfin, la trajectoire en terme de reprise d’emplois est en baisse (si elle

reste en baisse, cela correspond à la politique générale de l'Etat vis-à-vis du ministère des transports et de l'écologie) mais, pour autant, le directeur général a tenu à préciser qu'elle restait moins importante que dans le passé.

La CFDT-VNF a interpellé le Directeur général sur les trajectoires et la clause de révision prévue en 2023. En effet, des élections régionales se tiendront dès cette année et en 2022 celle de l'élection présidentielle. Cela peut remettre en cause les discussions sur les contrats canaux avec les collectivités et même les orientations budgétaires et d'effectifs prévues dans le COP. Concernant la pause sur la baisse des effectifs annoncée dans le COP, celle-ci reste relative car le pourcentage de diminution des effectifs rapporté aux effectifs restants demeure en constante progression. De plus, si le directeur général mise sur un allègement des reprises d'emplois dans le cadre d'une potentielle révision dès 2023, la CFDT-VNF rappelle à titre d'exemple que le dernier COP, signé avec Météo France, n'a jamais amené à minorer les reprises d'emplois. Ce qui est à craindre à l'inverse, c'est une amplification des reprises d'emplois et une remise en cause des budgets d'investissement annoncées notamment avec la crise sociale qui suivra la crise sanitaire. VNF se lance un défi important au travers du plan de relance et le projet de modernisation. La direction ne pourra pas y parvenir sans l'engagement des personnels et selon nous, pour éviter que les conditions de travail ne se dégradent encore (les personnels étant déjà surchargés) cela nécessite de renforcer au plus vite les effectifs pour répondre aux ambitions du COP !

Concernant le service public, la CFDT-VNF constate qu'il n'a pas toujours été adapté au service de l'intérêt général. Nous sommes d'accord pour son développement en s'appuyant aussi sur les collectivités afin de trouver des nouvelles ressources pour VNF, mais nous ne le sommes pas pour le conditionner à une potentielle baisse du niveau de service et à un déclassement de certaines voies. Le service public doit être accessible à tout le monde et pas uniquement aux riches collectivités qui pourront se le payer. Pour la CFDT-VNF, la direction semble très optimiste sur la nature du COP et plus particulièrement en ce qui concerne les effectifs. **TRAVAILLER PLUS EN ETANT MOINS NOMBREUX : il faut ouvrir les yeux ce n'est plus possible !**

La direction a assumé la trajectoire et a indiqué qu'il était nécessaire et même plutôt rare d'avoir un COP signé par le Gouvernement. Cela engage ce dernier.

### **I – Approbation des procès-verbaux**

Pas de remarques

### **II – Consultation et information**

*Point 1° : Consultation sur le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) entre l'Etat et VNF*  
*Présentation par M. Guimbaud et M. Dufumier*

#### **Rappel du contexte :**

Un contrat passé pour une période 2020-2029

- 3 grandes orientations stratégiques

- 16 objectifs stratégiques suivis dans le cadre du COP avec les tutelles
- 24 objectifs opérationnels internes à l'établissement
- Un cadrage général sur les moyens humains et financiers
- Des indicateurs de suivis des résultats associés

Le COP s'appuie sur le projet de modernisation de VNF.

### **Les 3 grandes orientations stratégiques de ce contrat**

- Offrir un réseau d'infrastructures fluviales fiable et adapté aux usages
- Mettre en œuvre les trois missions de l'établissement sur l'ensemble du réseau de manière adaptée aux besoins du territoire
  - o Assurer une gestion hydraulique respectueuse des écosystèmes dans un contexte de changement climatique
- Engager VNF dans des trajectoires efficaces
  - o Reconnaître et soutenir les managers
  - o Accompagner les collaborateurs pour leur permettre de maîtriser leur avenir professionnel
    - Permettre à chacun d'acquérir et de maintenir les compétences et qualifications nécessaires à ses missions
    - Renforcer la visibilité sur son avenir professionnel
    - Mettre en place un baromètre social
    - Veiller à la responsabilité sociétale de l'établissement
  - o Renforcer le dialogue social
    - Un dialogue social rénové
    - Des axes d'amélioration assumés

Le Directeur général a lancé un temps d'échange avec les organisations syndicales.

La CFDT-VNF a souhaité que le terme du volet social, qui a été renommé dans le COP en « pacte social », soit également changé pour le document interne VNF qui le détaille. Cela serait plus cohérent et lui donnerait plus de légitimité.

La CFDT-VNF indique que même si les élections à venir (locales et présidentielles) peuvent remettre en question un certain nombre de points, comme les budgets par exemple, il est toujours mieux d'en avoir un plutôt que rien du tout. Mais la CFDT-VNF ne cautionne pas qu'on entérine sur plusieurs années les baisses d'effectifs alors que les moyens devraient être renforcés pour permettre la modernisation de l'établissement. Si la direction assume cette trajectoire, comment vont faire les agents pour absorber cette surcharge de travail alors qu'ils seront moins nombreux ?

Le Directeur général indique que la dénomination « volet social » en « pacte social » sera changée sur le document VNF, suite à un amendement porté par la CFDT-VNF et accepté par le ministère. Une incertitude demeure sur la forme du document (unilatérale ou signature avec les OS), cela fera l'objet d'une concertation avec les délégués syndicaux.

Le Directeur général a assumé le contrat dans son intégralité, avec tout ce qu'il comporte et indiqué qu'il n'envisagerait pas une trajectoire d'effectifs qui serait isolée de tout le reste. Il

assume l'impulsion donnée par ce contrat et d'avoir fait en sorte qu'en 2022 nous ayons une trajectoire d'emploi très inférieure à celle qui était définie dans la loi de finances.

La CFDT-VNF a indiqué qu'il est bien beau d'assumer mais en l'occurrence les agents n'en peuvent plus, il faut à chaque fois réorganiser pour gagner des ETP. Dans quelques années la direction changera et le Directeur général ne sera plus là pour assurer le suivi et la mise en œuvre du COP qu'il aura signé.

Le Directeur général a précisé qu'il assumera auprès de son successeur ce contrat proposant beaucoup de leviers possibles. Concernant la tension engendrée suite aux baisses d'effectifs, la direction s'engage à avoir un temps d'échange avec les agents dans les directions territoriales sur le sujet. La direction expliquera qu'il faudra adapter les missions et les moyens en fonction de ce qu'il aura été négocié avec les collectivités locales pour le petit gabarit notamment. Elle rappelle néanmoins que la réduction d'effectifs dans la fonction publique est une politique de l'Etat.

La CFDT-VNF n'accepte pas le fait de donner plus de travail aux agents en étant moins nombreux et que faute de contrats avec les collectivités (sans moyens supplémentaires donnés par l'Etat) les missions seront en baisse. D'ici 2022, selon les contrats signés avec les collectivités, les niveaux de service, la classification des voies seront revus. Il aurait été cohérent d'obtenir un moratoire pour 3 ou 4 ans et même des moyens supplémentaires. L'année prochaine 30 ETP de moins avec 60 ETP transitoires repris sur les années suivantes en retirant 10 ETP de plus sur les trajectoires initiales, cela veut dire que l'on a un prêt de CDD pour 2022 mais cela ne sera pas suffisant pour renforcer les équipes car au final ils seront de moins en moins les années suivantes.

Le Directeur général a répondu que demander un moratoire sur plusieurs années correspond à ne pas avoir de COP. Et ne pas avoir de COP, c'est appliquer le triennal des finances à savoir -90 ETP en 2022. Il a complété en disant qu'à ce jour, aucune collectivité n'a exprimé un désintérêt pour la voie d'eau.

La CFDT-VNF souhaite savoir comment l'Etat peut afficher, dans le Grenelle de l'environnement, 25% de report modal sans jamais en donner les moyens humains à VNF pour développer le trafic fluvial. Y a-t-il des choses mises en place pour inciter les collectivités à investir dans le fluvial ?

La Direction générale précise que l'Etat s'engage par sa participation au budget et son augmentation. Toute alliance avec les collectivités est portée par le ministère. Il y a une réelle dynamique gouvernementale.

La CFDT-VNF entend qu'effectivement, en terme du budget, l'Etat donne des moyens supplémentaires mais il ne faut pas occulter les moyens humains pour mettre en œuvre cette politique. Pour atteindre les objectifs ambitieux de l'établissement, il va y avoir deux solutions : soit on abandonne des missions, soit on externalise. Cela est inacceptable.

Le Directeur général explique qu'il souhaite booster le trafic : fret, tourisme mais aussi l'aménagement du territoire et les loisirs fluvestres avec les acteurs qui souhaiteront y

participer. Il a pour objectif d'inverser la logique actuelle en lançant une dynamique pour préserver la voie d'eau.

### **La direction passe au vote**

CFDT-VNF : CONTRE au regard de la baisse des effectifs et le manque d'ambition sur le développement potentiel de la voie d'eau en dehors des contrats potentiels avec les collectivités.

CGT – FO : CONTRE

### Point 2° : Consultation sur les orientations de recrutement 2021

*Présentation du bilan 2020 par O. Hannedouche*

La cible notifiée en ETP en 2020 a été atteinte. Sur les ETPT, VNF est en dessous avec -17 ETPT par rapport à la cible de 4 172, ce qui, selon la direction est plutôt positif en raison du contexte sanitaire de 2020. Les ETPT non-utilisés concernent les saisonniers. Il est difficile comme chaque année de saturer à 100% les ETPT.

### **Quelques chiffres de ce bilan 2020 :**

284 sorties de personnels

218 entrées de personnels

151 départs à la retraite initialement estimés à 200 d'où un effet report sur 2021

46 ARL consommés au lieu de 58 prévues, les cycles de mobilités ont été meilleurs.

Sur l'année 2021, il y a une reprise d'emploi de 99 ETP, de 94 ETPT et de 25 ETPT (hors plafond d'emploi) pour les apprentis.

Le cadre du dialogue de gestion s'est construit autour des familles d'emplois.

L'estimation des départs à la retraite pour 2021 est de 160 départs.

L'élément important pour 2021 est le recrutement et la mise en place de CDI public pour la filière maintenance en raison de l'impossibilité de recruter des OPA.

Le recrutement de 28 CDI public est prévu sur la filière maintenance.

En parallèle, les CDD de maintenance de 3 ans se verront proposer un CDI.

Sur le schéma d'emploi 2021, les prévisions sont de 280 sorties et de 180 entrées au sein de l'établissement.

La CFDT-VNF a demandé :

- si les 28 nouveaux recrutements de CDI Public sur la maintenance viennent bien s'ajouter à la CDIisation des CDD de 3 ans sur la maintenance déjà en poste ?
- En quoi les 10 CDD de projets consistent-ils ?
- est-il possible d'avoir une visibilité sur leur répartition par direction métier ?

La direction confirme que les 28 recrutements (filiale maintenance) sont bien prévus en plus. Les CDD projets ont été identifiés par les directions de programmes. Cette possibilité de recourir au CDD de projet a été instaurée par la loi de transformation de la fonction publique. Certaines missions sont programmées sur 2 ou 3 ans soit en direction territoriale, soit au siège et selon les projets demandés. La ventilation sera transmise aux organisations syndicales ultérieurement.

La CFDT-VNF a demandé si, comme au niveau des ETP, dans le cas où le plafond n'est pas atteint en ETPT, la cible suivante est définie en fonction de l'accostage réel ? Il est prévu 30 autres départs concernant des licenciements, des ruptures, des décès... La CFDT-VNF rappelle avoir déjà demandé le retrait du terme « décès » jugeant déplacé de les estimer. Concernant les cibles notifiées par familles d'emplois, la CFDT-VNF s'inquiète sur les -9.1 sur la partie domaine alors qu'elle a alerté régulièrement sur cette filière. La CFDT-VNF alerte également sur les -7,16 pour l'ingénierie (DIMOA, et autres direction) qui, associé à l'augmentation des budgets d'investissement dans les DT, risquent d'engendrer des tensions à court terme.

La direction a indiqué que concernant les ETP, nous sommes bloqués à l'accostage et non pas à la cible. Pour les ETPT, c'est différent car il s'agit de l'affichage des moyens humains qu'on mobilise. La direction accepte la demande et indique que le terme décès sera bien retiré du tableau.

Pour la direction, le document ne va pas dans le détail, son rôle n'est pas de restituer le dialogue de gestion mais de restituer les orientations. Chaque DT et direction de programme ont donné leurs besoins par familles d'emplois. Ces derniers sont discutés chaque année.

La CFDT-VNF a jugé difficile de se prononcer sur les orientations de reprises d'emplois par familles d'emplois sans savoir comment cela va s'opérer sur le terrain. La CFDT-VNF a rappelé que les chefs de service n'étaient pas toujours associés dans les discussions, or ils sont en première ligne pour être force de proposition.

La direction a répondu que le dialogue de gestion s'était engagé dès l'été. Il a été construit sur les missions, les moyens nécessaires qui permettent d'objectiver les discussions avec les DT et l'arbitrage final arrive au début de l'année N+1. Ensuite, il y a un dialogue social entre les DT et le siège pour intégrer les reprises d'emplois tout en maintenant un niveau d'activité et de service suffisants. Une notification va matérialiser le schéma d'emploi à travailler, la DRHM vient en soutien tout au long de l'année.

La CFDT-VNF a souhaité aborder la répartition de la cartographie public/privé qui arrive à son terme en fin d'année, et qui, aujourd'hui, a déjà atteint ses limites de plafonnement. Il est nécessaire d'avoir une visibilité sur ce qui est possible de faire ou de ne pas faire (contrainte sur des recrutements potentiels de salariés privés).

La direction a proposé d'aborder le sujet au cours du 2ème trimestre 2021. En effet, à ce jour, nous sommes arrivés aux 12 % prévus dans l'accord. De fait, l'accord n'est plus viable en l'état actuel. La consigne de la direction, à ce jour, est de rester vigilant sur ces pourcentages et de s'assurer de l'optimisation des publications. Les situations sont traitées au cas par cas mais il est nécessaire de discuter sur le devenir d'un tel dispositif.

**La direction passe au vote sur les orientations en matière de recrutement pour 2021 :**  
VOTE : CONTRE à l'unanimité des organisations syndicales.