



## **Compte rendu de la réunion DS/DRHM du 4 mars 2021**

### **1 – Recrutement CDI Droit Public**

Le DRH a rappelé que le contrat de CDI public avait vocation à être utilisé exclusivement pour la maintenance en lieu et place des recrutements OPA qui ne sont plus autorisés par le ministère. A ce stade la fonctionnarisation n'est pas à l'ordre du jour. L'objectif des échanges est de discuter des conditions et des modalités de recrutement (procédure, rémunération, évolution de carrière)

Le DRH a rappelé que depuis 3 ans, suite au moratoire sur les recrutements d'OPA, des CDD de droit public avaient été recrutés pour une durée de trois ans. Certains contrats arrivant à terme, il sera proposé un passage en CDI y compris si d'ici là, toutes les modalités et la note de gestion ne sont pas finalisées. Cela sera également le cas pour les personnels qui ont une offre d'emploi en CDI extérieure afin de tenter de les conserver à VNF plutôt que de les voir partir.

Le DRH a précisé que suite à la crise sanitaire et la charge de travail de la direction, la note de gestion met du temps à sortir. Celle-ci est issue d'un Groupe de Travail assez hétérogène avec les différentes DT.

Actuellement, notre établissement comporte environ 420 à 430 OPA, dont plus de la moitié seront partis d'ici 5 à 7 ans. En parallèle, il y a aussi des PETPE qui occupent des postes liés à la maintenance.

Le DRH a indiqué qu'à l'inverse des OPA et des agents fonctionnaires, il n'était pas possible de mettre en place une grille de salaire intégrant un déroulé de carrière. Il n'est pas autorisé suite à une décision du conseil d'état de reprendre la même méthodologie ni de se coller aux grilles existantes.

La CFDT-VNF a interpellé la Direction sur le positionnement salarial des CDI. Sans référence et visibilité sur les rémunérations, il sera difficile de donner un avis et de pouvoir garantir un égal traitement selon les services ou DT. Il aurait été bien de pouvoir discuter sur ce sujet.

La direction a précisé qu'en fait la rémunération sera fixée en respectant à la fois une équité interne (par rapport à la communauté maintenance VNF) et une équité externe (en utilisant un outil qui permet, en croisant certaines données, d'avoir connaissance d'une moyenne salariale : par rapport à l'âge, aux diplômes, aux secteurs géographiques...). La direction proposera pour ces recrutements et en fonction des situations, une fourchette de recrutement qui devra être respecté par les DT. Il a également indiqué qu'une clause de revoyure salariale était prévue tous les 3 ans.

La CFDT-VNF rappelle que l'idéal aurait été de pouvoir recruter des OPA, ces recrutements étant essentiels pour VNF. En l'état actuel des choses, le CDI est toujours mieux que le CDD pour ces agents mais pour autant il y a déjà tellement de statuts différents sur la maintenance que cela va commencer à devenir compliqué. Pourquoi favoriser le CDI de droit public plutôt que celui de droit privé sachant que nous avons déjà en DT des salariés mainteneurs avec une grille salariale, une convention collective, la possibilité de bénéficier des actions sociales dispensées par la FDDP ? Ajouter une nouvelle catégorie va compliquer les choses et ce statut est moins protecteur.

De plus, la CFDT-VNF a relevé que la période d'essai était de 4 mois renouvelable une fois si la direction le souhaite. La CFDT-VNF pense que la durée de la période d'essai dépend également du niveau de responsabilité. Pour les mainteneurs de droit privé, elle varie de deux à 4 mois selon la responsabilité du poste.

Enfin dans le projet de note de gestion, la CFDT-VNF s'interroge sur les évolutions salariales prévues. Comment garantir à moyen terme que des écarts significatifs ne se creuseront pas entre les différents statuts qui pourraient pourtant tenir les mêmes missions ? Comment rendre ces postes attractifs dans le cadre du recrutement s'il faut conserver une équité salariale dans les différents statuts et que les premiers niveaux de grade OPA à ce jour restent encore en dessous du SMIC ?

Dans le cadre de l'entretien d'évaluation, la note prévoit un délai de 8 jours pour informer l'agent de la date de son entretien. Outre le fait que ce délai semble trop court, la CFDT-VNF s'interroge sur les supports qui permettront la préparation de cet entretien et l'évaluation par le manager ? Quels attendus pour quels niveaux de responsabilités ?

Le DRH a confirmé le fait qu'un seul statut OPA aurait été bien plus facile mais que face à la situation, la direction essayait de trouver un équilibre entre ce qui se passe dans le secteur privé et la note de gestion du ministère qui gère le recrutement des contractuels. Quant à la période d'essai, la direction a indiqué ne rien pouvoir faire car la durée est reprise dans les textes de la fonction publique d'Etat. Pour autant, la direction admet qu'à l'époque cette durée de 4 mois concernait plutôt des emplois d'encadrement. Le DRH a indiqué qu'il regarderait plus précisément ce point.

Concernant les interrogations sur les évaluations, la direction a indiqué qu'elles se feraient par rapport aux fiches de poste. Les dispositifs d'évolutions salariales se sont inspirés des dispositifs existants pour les salariés mainteneurs de droit privé. Les primes possibles sont issues d'une décision du DG (base INM) et une revalorisation est toujours possible en cours d'année.

La CFDT-VNF a rappelé qu'en 2013, les montants de salaire pour les CDD de droit public requalifiés en CDI de droit privé avaient été fixés par le ministère et qu'il avait fallu faire un exercice de rattrapage salarial pour les salariés qui avaient été recrutés directement en CDI de droit privé mais sur des salaires inférieurs. Aussi, la direction garantie-t-elle qu'il n'y aura pas de baisse de salaire pour tous les CDD actuels qui seraient requalifiés en CDI de droit public ? Peut-elle nous dire si ces salaires sont en cohérence avec ceux des CDI de droit privé ? Enfin, la direction peut-elle confirmer

que pour ces CDD il n'y aura pas de période d'essai d'imposée, ces derniers ayant déjà très largement fait leurs preuves ?

Le DRH déclare qu'il y aura une attention vraiment toute particulière pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écart salarial sans que pour autant il y ait une grille de salaire établie. A ce stade, il n'a pas relevé d'écarts significatifs mais une analyse complète sera faite et des comparaisons par typologies d'emploi seront faites pour avoir une rémunération moyenne. Il confirme également qu'il n'y aura pas de période d'essai de demandé pour le passage des CDD mainteneur en CDI de droit public.

La CFDT-VNF indique qu'elle a tout de même besoin d'une visibilité sur les fourchettes salariales qui seront proposées par la direction aux DT. Elle souhaiterait également qu'après une anonymisation, les salaires des actuels CDD soient communiqués en précisant le niveau de responsabilité. Cela permettra de s'assurer de la cohérence de leurs salaires par rapport au CDI de droit privé mais également des OPA. Cela est d'autant plus important si les niveaux de salaires actuels doivent servir de référence pour les prochains recrutements.

Enfin la CFDT-VNF rappelle que pour le moment, les OPA bénéficient du maintien de l'enveloppe promotion OPA pour une durée de 5 ans mais qu'advient-il après ? Il faut là aussi des garanties car l'arrêt des recrutements d'OPA et le départ annoncé de la moitié des effectifs laissent craindre pour l'avenir... L'enveloppe promotion doit être garantie bien au-delà des 5 ans.

Pour les fourchettes salariales et les salaires actuels des CDD, le DRH va étudier la question et rappelle que les futurs CDI de maintenance des DT, auront des conditions définies, au préalable, par la DRHM qui sera garante de l'absence de disparités. Sur la question des entretiens professionnels annuels, pour le DRH il est essentiel d'harmoniser les supports et que cet entretien soit obligatoire.

Pour conclure sur ce point, le DRH a proposé de faire un retour des points sur lesquels il doit fournir des compléments avant le CTU du 26 mars.

## **2 – Cartographie des instances 2022**

Le DRH adjoint indique qu'il a contacté dès le début d'année le ministère pour le périmètre des instances dans le cadre des élections professionnelles de 2022. Deux propositions émergent :

- la CAP PETPE se ferait à l'échelon central de VNF et plus au ministère. Il y aurait donc une séparation des Ports maritimes et des VN. Pour VNF, il y aurait également le maintien des CAP locales ;
- compte-tenu que certaines CC OPA de DT n'ont plus les quotas suffisants, elles seraient remontées au niveau central VNF dans une CC OPA unique ;

La CFDT-VNF a rappelé qu'à l'époque le choix avait été fait de regrouper les CCOPA pour les DT qui n'avaient pas assez d'effectifs. C'était le cas pour la DT CB avec la DT BS. La CFDT-VNF a indiqué qu'il était important selon elle, de garder cette proximité car les élus du terrain et les DT connaissent mieux les agents qu'en national. De plus, la CFDT-VNF a interrogé la direction sur la différence de compétence entre la CAP

locale PETPE et celles en nationale d'autant plus qu'il n'y a plus la compétence de promotions à l'inverse des OPA.

Enfin, la CFDT-VNF a soulevé la problématique du maintien de l'enveloppe et de sa répartition si la CC OPA devenait centrale car l'enveloppe des promotions est définie à ce jour pour chaque CC OPA des DT.

La direction a indiqué que le fait que d'avoir rattaché certains OPA d'une DT à la CCOPA d'une autre DT (faute du nombre nécessaire d'agents), était totalement illégal. Et qu'il faut bien trouver un moyen de gérer malgré le nombre décroissant d'effectifs OPA (moins de 20 OPA dans certaines DT très prochainement).

Concernant la différence de compétence entre la CAP PETPE locale et nationale, il est vrai que la question se pose. La direction va faire l'exercice mais s'il n'est pas constaté de réel intérêt, elle fera la proposition de ne maintenir qu'une CAP centrale VNF.

La direction souhaite que les organisations syndicales se prononcent sur ces propositions.

Concernant la CFDT-VNF elle concertera ce point lors de son conseil national du 15 et 16 mars et fera un retour à la direction.

### **3 – Calendrier des promotions PETPE**

La direction a rappelé le contexte actuel. Elle travaille avec un calendrier plus classique, sur deux exercices. Les promotions au tableau d'avancement 2021 devraient pouvoir se dérouler en juin après la publication des résultats du concours de C3.

Les promotions sont actées par 2/3 au tableau d'avancement et 1/3 par concours professionnel qui doit se dérouler avant le tableau d'avancement. Les délais sont incompressibles et la direction ne peut organiser, dans le meilleur cas, le concours que pour des résultats fin juin.

Pour les promotions 2022, VNF n'a pas encore connaissance des taux pro/pro.

Jusqu'à aujourd'hui, il fallait déterminer les postes préalablement au concours, et pour juin, la direction indique être dans l'impossibilité de le faire. Cela conduirait la direction à ne pouvoir proposer aucun poste au concours.

Ainsi, la proposition de la direction portée au ministère serait de ne plus identifier de poste pour le concours mais de nommer les lauréats directement après le concours sur leur poste. C'est au fil de l'eau des besoins identifiés que ces derniers pourront, s'ils le souhaitent, postuler sur un poste à plus forte responsabilité d'encadrement et faire une mobilité mais il n'y aura aucune obligation de prendre un nouveau poste à l'issue du concours.

La CFDT-VNF s'est dite favorable à cette proposition sous réserve impérative que cette règle soit clairement définie pour tous et partout à VNF quelle que soit la DT et les difficultés que celle-ci rencontre. Il ne doit pas y avoir de pression exercée sur une partie des agents en fonction des difficultés à pourvoir certains postes dans certaines DT. Les agents qui le souhaitent postuleront mais pour les autres, ils pourront garder leur poste actuel.

A la demande de la CFDT-VNF, le DRH s'est engagé à faire une communication écrite dans ce sens sur le sujet.

La CFDT-VNF a profité de cet échange pour relancer les concertations sur le protocole PTETE suite au déplafonnement de celle-ci. Si les organisations syndicales ont transmis leurs propositions, nous n'avons toujours pas connaissance de celles de la direction et une seconde réunion bilatérale devait être organisée à cet effet.

Le DRH s'est engagé à la planifier rapidement.

*Prochaine réunion DS/DG le 12 mars 2021*