



## **Compte-rendu de la réunion DS/DG du 12 mars 2021**

Outre la validation des comptes rendus des deux réunions précédentes (04/11/20 et 14/01/21) et un échange sur l'actualité avec le directeur général, l'ordre du jour portait sur le dialogue de gestion.

***Lors de la validation des Comptes rendus précédents, la CFDT-VNF a demandé de revenir sur un point discuté en novembre, à savoir : le dispositif d'intéressement pour les personnels de droit public. En effet, alors que la direction nous avait indiqué avoir un accord de principe des tutelles, il semblerait qu'il reste encore de nombreuses incertitudes sur sa mise en place et que le texte de référence n'ait toujours pas fait l'objet d'une transmission au guichet unique, que se passe-t-il ?***

Le DG a confirmé que le sujet était toujours d'actualité et que les discussions étaient toujours en cours avec le cabinet pour finaliser les modalités. A ce stade (et sans surprise !) il nous a indiqué que cela coïncait encore au niveau de Bercy qui mettrait en exergue le fait que VNF soit un établissement public financé par les impôts et des taxes.

***La CFDT-VNF a rappelé que VNF avait aussi des ressources propres et qu'il était initialement prévu une mise en place de ce dispositif dès 2020. Malgré notre désaccord sur les montants, une avancée notable avait été actée avec un accord triennal fixant une augmentation progressive du plafond. A ce sujet, nous avons rappelé à la direction que nous avons demandé, compte-tenu du décalage dans le temps, d'appliquer dès le départ, le taux initialement prévu pour 2021. Cette question reste toujours sans réponse à ce jour. La CFDT-VNF a interpellé le Directeur Général pour qu'un arbitrage rapide sur la question soit fait tout en rappelant que la renégociation de l'intéressement privé, devait, elle, débiter en juin.***

Le DG a affirmé toute sa volonté dans le portage de ce dispositif et reviendra vers les organisations syndicales dès que possible. Les discussions avancent mais c'est la question « réglementaire » qui bloque pour l'instant.

***La CFDT-VNF lui a fait remarquer que d'autres établissements avaient déjà mis en place l'intéressement alors pourquoi cela ne serait-il pas possible dans notre EPA ? De plus, le discours prôné par l'Etat est, nous citons : « le dispositif de l'intéressement est un bon principe, il faut qu'on le développe ! ». Maintenant que l'engagement moral de notre Direction a été pris, il en va de sa crédibilité. De plus, nous revendiquons à nouveau que le plafond initialement prévu pour***

**2021 soit appliqué dès 2021 car ce n'est pas aux agents de faire les frais de revirement de bureaucrates et de lenteurs administratives.**

Le DG a ré-insisté sur sa persévérance à avoir gain de cause sur le sujet. Pour autant, il a également insisté sur le fait qu'il n'était pas le seul décideur même s'il a bien conscience de la complexité du sujet « rémunérations », et des différenciations de l'intéressement privé et public.

***C'est la raison pour laquelle la CFDT-VNF confirme son positionnement : se mettre autour de la table, obtenir un pacte social et veiller au respect des engagements pris. De plus, la CFDT-VNF a souligné le fait qu'il serait difficilement acceptable pour les agents de droit public de voir débiter les négociations sur un accord d'intéressement privé qui doit être finalisé au plus tard le 30/06 sans avoir cet arbitrage positif sur l'intéressement public. A ce jour, contrairement à ce qui avait plutôt été dit, cela reste un grand point d'interrogation pour 2021 ! Nous attendons le déblocage de la situation au moins dans le même calendrier que celui imposé pour les salariés de droit privé.***

## **DIALOGUE DE GESTION**

Un powerpoint sur le déroulé du dialogue de gestion a été présenté aux Organisations Syndicales.

Pour rappel, l'instruction de 2018 fixait les grandes lignes du déroulement du dialogue de gestion au sein de notre établissement, notamment le positionnement des directeurs, des directions métiers du siège, des directeurs de programmes et un dialogue établi par famille d'emplois.

Cette instruction avait été révisée en 2020 permettant de prendre en compte les deux directions créées DIMOA et DSIN ainsi qu'un cadrage pluriannuel désormais par familles d'emplois. Le référentiel métier comporte 16 familles d'emplois et, via l'outil MDM postes, permet d'avoir des données partagées qualitatives.

Le processus du dialogue de gestion est le suivant :

Les discussions, autour de l'ensemble des directions métier du siège ont débuté fin mai début juin et ont été suivies par un travail important, en bilatérale, avec chaque Direction Territoriale fin juin début juillet. Une réunion générale d'échanges informels a eu lieu en novembre pour une présentation en COMEX en janvier. Cela a permis à cette occasion de donner un premier cadrage et des pré-notifications. Cette année, la notification définitive en ETP, par familles d'emplois, a été faite le 24 février.

**Le résultat du dialogue de gestion 2021 est de – 99 ETP et 219 ETPT saisonniers alloués au réseau touristique.** Ce dernier chiffre est une cible et reste soumis aux aléas de la crise sanitaire.

Le DG a apporté des précisions quant aux arbitrages faits par familles d'emplois : les effectifs pour la famille d'emploi Ingénierie ont été sanctuarisés pour la DIMOA et un renfort a été opéré au niveau de la DSIN.

Il a précisé que ce processus était très long et que les ajustements étaient permanents, d'autant plus cette année avec les risques de réduction de niveau de service liés au contexte sanitaire et en lien avec le niveau d'activité réel. Il a expliqué que le schéma d'emplois était soumis à l'activité qui pouvait se répercuter, par exemple, par une réduction d'amplitude (voire fermeture anticipée).

Une telle décision ferait, dans ce cas, l'objet d'une communication de sa part sur la raison de la diminution du niveau de service impliqué (liée à l'activité globale mais pas à VNF). C'est pourquoi, il a également indiqué être conscient des risques RPS et qu'il souhaitait la mise en place rapide d'un dispositif articulé sur les problématiques humaines associant ligne d'écoute, OS, assistantes sociales... avec surtout un suivi organisé des alertes et des actions mises en place.

***La CFDT-VNF a indiqué regretter que « les effectifs cibles » ne prenaient pas en compte la réalité du terrain. Ils émanent d'organisations cibles définies au niveau national, mais ne respectent pas toujours les engagements locaux spécifiques pris lors de certaines réorganisations. Certains agents sont sur des postes qui seront supprimés au fil des départs. Pour autant, pour le moment, ils restent comptabilisés dans les effectifs de la DT ce qui génère parfois une impossibilité de remplacer sur des postes vacants qui seront eux, des postes pérennes !***

Le DG a répondu qu'effectivement ce problème avait bien été repéré, et qu'il n'était pas simple à gérer. Il a rappelé que la direction était soumise à une cible générale, et que l'exercice serait bien plus compliqué si elle n'imposait pas ces modalités par familles d'emplois. Néanmoins, il a rappelé que des réajustements étaient faits toute l'année tout en convenant que VNF arrivait aux limites de cet exercice (notamment sur des filières telles que l'exploitation, le domaine, etc.). En ce qui concerne d'ailleurs le domaine, il a indiqué être persuadé que l'emploi de techniques nouvelles et modernes allaient jouer dans la balance. Selon lui, la complexité actuelle du travail pèse sur les moyens octroyés mais avec la refonte des outils et des process en cours, le bon équilibre entre moyens humains et moyens permettant de suivre les dossiers, générera un travail plus simple et en phase avec les effectifs alloués.

***La CFDT-VNF a souligné que néanmoins, pour le moment, dans le service, on faisait les choses à l'envers, pour ne pas dire à marche forcée et dans le mauvais sens ! On supprime d'abord les emplois et on donne les moyens après et parfois bien après... Cela est bien sûr source de tensions génératrices de RPS !***

***La CFDT-VNF a également dénoncé une précarisation croissante des emplois tout en soulignant qu'il était regrettable que le COP n'ait pas été l'occasion de mettre fin à la triple contrainte des plafonds d'emplois : ETP / ETPT / masse salariale. VNF devrait avoir sous contrôle du Conseil d'administration plus d'autonomie et ne pas cumuler ces contraintes. La CFDT-VNF a d'ailleurs invité la direction à comptabiliser le nombre de personnels mobilisés et le temps alloué***

**à faire ces comptages d'ETPT et d'ETPT pour aboutir au plus proche de la cible et éviter la double peine en reprise d'effectif. En effet, pour mémoire, la reprise des ETP imposée dans le cadre de la loi de finances se fait sur l'atterrissage des effectifs en fin d'année et non sur la cible, d'où l'importance majeure de terminer au plafond d'emploi.**

Le DG a admis le fait que la réduction des effectifs renforçait la précarisation des emplois à VNF. Il a indiqué qu'à titre personnel, il serait prêt à mettre fin à la triple contrainte ETP/ETPT et masse salariale ou tout au moins à simplifier les choses mais qu'à ce stade cela n'avait pas été obtenu.

**La CFDT-VNF a dénoncé le fait que certains chefs de service n'étaient pas suffisamment associés à la méthodologie du dialogue de gestion et qu'ils apprenaient (après coup) les réductions qui leur étaient imposées. La CFDT-VNF a rappelé, une nouvelle fois, l'exemple de la filière domaine où la direction territoriale NPDC n'avait pas été capable de pourvoir les postes qu'elle avait pourtant présentés comme essentiels dans la réorganisation qu'elle avait imposée. Cela devient très inquiétant et ne donne pas confiance dans la parole et les projets de la direction !**

Le DG précise que ses interlocuteurs sont bien les CODIR territoriaux, dont font partis les chefs de service, et auxquels il participe régulièrement.

**De même, la CFDT-VNF a dénoncé des situations de vie catastrophiques, bien concrètes dans certaines DT (réfectoire déplorable, absence d'aisances féminines, WC d'un autre temps, bureaux provisoires dans des algécos qui perdurent depuis des années etc...). Ce sont des choses du quotidien que la direction aurait pu et aurait dû régler depuis longtemps ! Il est grand temps de s'y attacher rapidement notamment dans le contexte actuel !**

Le DG a confirmé que sur ces problèmes immobiliers, cela restait un point noir, dont il n'était pas fier. Il a convenu que c'était un sujet très sensible pour lui et qu'il espérait avoir des choses concrètes à proposer dans les prochains mois.

**La CFDT-VNF a demandé si pour la DIMOA, les 4 ETP supplémentaires prévus seraient suffisants au regard de l'augmentation importante des budgets d'investissement ? De plus, elle a précisé que s'il y avait bien un renforcement de la DIMOA, il y avait aussi en parallèle des baisses d'effectifs sur l'ingénierie territoriale alors qu'elle va également voir son activité croître dans le cadre du plan de relance.**

Sur la DIMOA, la position du DG a été que celle-ci devait être renforcée, et qu'elle devait prendre en charge le maximum de dossiers pour soulager les équipes territoriales. D'ailleurs, selon lui « on gagne en efficacité grâce à la mutualisation ».

Le DG a également réaffirmé que le dialogue de gestion faisait suite à la baisse des effectifs et qu'il s'agissait de la répercussion des directives ministérielles : loi de finances. Toujours selon lui, l'important est de pouvoir objectiver les arbitrages et cela d'autant plus que les exercices sont de plus en plus compliqués à mener.

Néanmoins, le directeur général a souligné que l'établissement avait réussi tout de même à sortir des dispositifs exceptionnels que d'autres établissements nous enviaient. Il a rappelé notamment le pacte social comportant des mesures validées par la Direction. Si celui-ci n'est pas repris intégralement dans le COP (qui est un acte de l'Etat), cela reste un engagement fort de l'établissement vis-à-vis de ses personnels. Il a également précisé qu'à la demande de la CFDT-VNF le pacte social avait bien été mentionné dans le COP afin de renforcer sa légitimité.

Enfin, le DG a indiqué souhaiter communiquer sur l'aspect protecteur de ce pacte social vis-à-vis des agents car ce sont des dispositifs importants et primordiaux pour l'accompagnement des personnels et il a rappelé que cette concertation avec les organisations syndicales avait conduit à de longues discussions.

***La CFDT-VNF a insisté concernant le pacte social sur le fait qu'il était nécessaire de lui donner une forme juridique et que selon elle, le dispositif de l'accord collectif, désormais autorisé pour le droit public, serait la forme la plus appropriée. Elle attend très rapidement la position du DG à ce sujet.***

Le DG a confirmé qu'il fallait trouver la bonne forme pour le pacte social, et s'est engagé à en reparler rapidement avec les organisations syndicales.

***La CFDT-VNF est revenue sur les engagements du Directeur général d'absence de mobilité forcée dans le cadre des réorganisations. Dans le cadre du programme immobilier, par exemple, si des centres et des locaux sont fermés, comment va pouvoir se traduire dans les faits la garantie d'aucune mobilité imposée ?***

Le Directeur général a précisé que pour les mobilités non imposées, il s'agit de mobilités géographiques mais pas fonctionnelles. Pour la question soulevée par la CFDT-VNF, il a précisé qu'il était prêt à voir au cas par cas et à aller sur le terrain pour (si besoin) étudier la façon de régler les choses.

***La CFDT-VNF a rappelé à la direction son engagement (ancien désormais !) de procéder à une étude comparative des coûts d'externalisation par rapport au choix de conserver les compétences en interne tout en tenant compte de la qualité de service. L'engagement portait sur ALD et CAMIL.***

Pour ces éléments, le DRH pense avoir la possibilité de faire un premier retour, il va voir avec la DSIN et en reparlera lors de la prochaine réunion DS/DG.

-----