

## COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

20 MAI 2021

M. HANNEDOUCHE, préside la séance.

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

Approbation du PV du 22 avril 2021

Le PV est adopté

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

#### **Point 1° Point d'information sur la note de gestion CPF**

*Présentation de la note de gestion sur les modalités d'instruction, de validation et de financement des demandes de formation imputées sur le Compte Personnel de Formation (CPF) par David THIERS*

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

La note de gestion a pour objet de cadrer le dispositif du CPF au sein de VNF et d'assurer une égalité de traitement pour l'ensemble de ses personnels.

Le CPF est co-construit avec l'employeur

#### **Les objectifs du CPF :**

- Impliquer les personnels d'encadrement ;
- Accompagner les transitions professionnelles ;
- Faciliter les mobilités ;
- Permettre la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- Qualifier les personnels les moins diplômés ;
- Prévenir l'inaptitude physique.

**CPF : un droit attaché à la personne**

Le CPF est un véritable droit « patrimonial » reconnu à l'individu engagé dans la vie professionnelle. Le CPF est mobilisable pour suivre une formation dès lors que celle-ci est éligible. Il en découle que seul le titulaire peut mobiliser son CPF.

### **Demande du personnel**

- Transmission conjointe de la demande par le demandeur à son N+1 et au Pôle Formation Local ;
- Etude de l'éligibilité de l'action de formation par le N+1 et le Pôle Formation Local ;
- Instruction et étude du financement par le Pôle Formation Local ;
- Décision par le Pôle Formation Local ;
- Information de la décision au N+1 et au demandeur par le Pôle Formation Local.

### **Les actions éligibles**

Le droit des personnels peut porter sur toutes les actions de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Les personnels peuvent solliciter des actions de formation qualifiante ou non, du secteur public comme du secteur privé.

Il est nécessaire de comptabiliser les actions de formation éligibles au titre du CPF dès lors qu'elles s'inscrivent dans un projet d'évolution professionnelle et non pas d'adaptation au poste de travail.

### **Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre :**

- de la préparation d'une future mobilité ;
- d'une promotion ;
- d'une reconversion professionnelle (associée ou pas à un cumul d'activité).

### **Les heures acquises au titre du CPF peuvent être utilisées pour :**

- le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;
- le suivi d'une action de formation inscrite au plan de développement de compétences de VNF, du MTES ou d'un autre employeur public ;
- le suivi d'une action de formation proposée par un organisme de formation certifié ;
- la préparation aux examens et concours de la fonction publique ;
- la réalisation d'un bilan de compétences.

### **La demande :**

Le demandeur sollicite l'accord écrit de son supérieur hiérarchique sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

**La CFDT-VNF** a demandé si la mobilisation du CPF par l'agent était possible pour l'apprentissage d'une langue étrangère, pour reprendre des études ou pour changer de métier?

**La direction** a répondu que oui si cela s'inscrivait dans le cadre des priorités de l'organisation d'un service car le budget n'est pas élastique.

**La CFDT-VNF** a souligné le fait qu'il était nécessaire de clarifier ce qui était en lien avec le cadre professionnel sinon la demande pourrait être, à tort, considérée comme non prioritaire.

**La direction** a indiqué que tout était précisé dans la note. L'agent doit co-construire avec l'employeur et s'il veut mobiliser son CPF, en aviser son N+1 afin de construire son projet professionnel. Il peut également se rapprocher d'un conseiller en évolution professionnelle.

**La CFDT-VNF** a demandé si la mobilisation du CPF par l'agent était possible dans le cadre d'une réorganisation de service ?

**La direction** a confirmé que chaque demande d'agent était unique. Le CPF peut être mobilisé en cas d'enjeux personnels et professionnels. C'est un droit individuel à l'initiative de l'agent ou du salarié. Le guide est très clair :

- co-construction avec l'employeur,
- entrer dans le cadre des projets stratégiques de l'établissement.

Le CPF peut venir en complément d'une reconversion professionnelle.

**La CFDT-VNF** a indiqué que cela limitait l'utilisation du CPF. Ce principe est contradictoire avec le fait que le CPF soit bien attaché à la personne qui garde le bénéfice de ses droits acquis, y compris si elle change d'établissement. Dans ce cas, le crédit du CPF dont dispose l'agent ou le salarié est financé selon l'entreprise ou l'établissement dans lequel il travaille.

**La direction** a confirmé qu'effectivement le CPF est constitué dès 16 ans et qu'il suit la personne durant toute sa carrière. Néanmoins, la priorité d'affection des fonds du CPF se fait selon la stratégie de l'établissement. Si les droits suivent les personnels, c'est en effet l'employeur où la personne travaillera qui financera ses droits acquis et, en ce sens, il est logique que cela se fasse selon la stratégie de l'établissement d'accueil, le budget n'étant pas encore une fois extensible.

A VNF, la logique dans laquelle est construite la note sur le sujet est de minimiser les refus mais là aussi, des règles et limites doivent être définies dans le cadre de la stratégie de l'établissement. Un travail de réflexion peut être mis en place et un projet professionnel peut-être co-construit avec le N+1.

**La CFDT-VNF** s'est interrogée car le CPF se dit « personnel », or les droits acquis au fur et à mesure des années peuvent être refusés par l'établissement. De plus, quelle est l'utilité d'informer son N+1 si la formation ne se déroule pas sur le temps de travail ? Enfin, la notion d'évolution professionnelle peut-être différente selon la hiérarchie

**La direction** a précisé que le CPF pour les agents de droit public était comptabilisé en heures et celui pour les salariés en euros.

La dernière réforme indiquait que les salariés sous statut privé pouvaient mobiliser leur CPF sans demander l'accord de l'employeur si la formation est éligible au CPF et si elle est réalisée en dehors du temps de travail. Dans le cas contraire, là aussi il faut demander l'autorisation de l'employeur.

**La CFDT-VNF** a souligné qu'il était dommageable que les fonctionnaires qui le souhaitaient ne pouvaient pas, à l'instar des salariés de droit privé, avoir la possibilité de mobiliser leur CPF en dehors de leur temps de travail pour des formations personnelles et éligibles au dispositif.

La sous-utilisation du dispositif, outre le fait qu'il ne soit pas suffisamment connu et maîtrisé, relève aussi du fait de ces restrictions. De plus, que cela soit sur le temps professionnel ou personnel, il est difficile de se dégager du temps pour s'inscrire dans un dispositif de formation. Sur le plan professionnel, la charge de travail n'a fait que croître et sur le plan personnel il y a la gestion du quotidien, des enfants etc.

De plus, le personnel n'est pas suffisamment accompagné sur les démarches à suivre y compris pour identifier la bonne formation, le bon organisme et les démarches administratives.

**La direction** a confirmé qu'il y avait une grande méconnaissance du dispositif. L'objectif est donc de le faire connaître via une communication simple et la plus précise possible. Il faut aider les équipes RH qui sont elles-mêmes en difficulté pour renseigner les salariés. L'idée est de mobiliser ce dispositif. L'établissement finance les CPF donc il y aura des règles concernant les demandes. Le personnel, pour se faire aider, peut également avoir la possibilité de se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle.

**La CFDT-VNF** a souhaité donner un exemple : nombreux sont les personnels qui, à un moment donné, se sont interrogés sur leur carrière professionnelle : ils ont voulu faire un point d'étape et un bilan par le biais d'un bilan de compétence. Malheureusement, à la suite de celui-ci, l'établissement n'a que rarement proposé une opportunité et une évolution professionnelle permettant de valoriser les points forts et les compétences acquises tout au long de sa carrière.

Cela peut engendrer de la frustration car le salarié ou l'agent prend conscience de son potentiel, de ses acquis et du fait qu'ils ne sont pas reconnus ni exploités. Une fois des compétences détectées, il faut que VNF puisse proposer des projets et des objectifs et que cela ne reste pas une action sans suite. VNF propose de nombreux outils mais malheureusement, trop souvent, cela n'aboutit à rien.

**La direction** a indiqué avoir bien conscience qu'il y avait des progrès à mener concernant le CPF qui est un outil parmi d'autres. C'est une démarche partagée. Il faut proposer un parcours de formation au salarié. Concernant le bilan de compétences, **la direction** a rappelé que c'était le salarié qui décidait de transmettre ou non le rapport à sa hiérarchie, il n'y a aucune obligation de sa part. L'enjeu est bien de ne pas créer de frustration et d'apporter des réponses, mais faut-il encore que VNF puisse en avoir connaissance.

**La CFDT-VNF** a souligné qu'il est évident que sa remarque valait pour les personnels qui avaient fait le choix de faire un retour sur le bilan de compétence réalisé et de le faire suivre à VNF.

**La direction** a admis et confirmé qu'il y avait une marge de progression. Il faut effectivement accompagner les personnes, les repérer et les valoriser, être davantage dans l'action que dans l'écoute. Concernant la note, la présentation va être retravaillée afin d'éviter les interprétations, elle sera simple et lisible. **La direction** a ajouté être prête à mobiliser les financements et qu'elle restera vigilante sur la communication auprès du personnel. Cette communication devra être simple et ludique.

**La CFDT-VNF** a rappelé une nouvelle fois l'énorme tension au niveau de la charge de travail du personnel par manque d'effectifs. Certains renoncent à se former par manque de temps. Il y a un travail organisationnel et culturel à mettre en place afin de leur libérer du temps pour se former.

Selon **la direction**, la formation des personnels est le meilleur investissement pour l'établissement. Le capital humain est le plus important. Il faut permettre de développer les compétences. On ne peut pas remettre en cause les formations mais effectivement développer les temps de formation. L'établissement n'a jamais mis autant d'argent dans les formations.

**La CFDT-VNF** a indiqué que la présentation du CPF de ce jour consiste à expliquer l'utilité de ce dispositif et les différents usages et possibilités pour les salariés de droit privé et les agents de droit public. Elle reconnaît la volonté de la direction de vouloir « faire ». Toutefois, la CFDT-VNF a insisté sur le fait qu'un bilan de compétences doit systématiquement être suivi d'une action/d'un projet interne ou externe proposé par l'établissement.

**La CFDT-VNF** a également rappelé que si le CPF doit être mobilisé en lien avec le projet stratégique de l'établissement, il doit y avoir un intérêt partagé pour les personnels. Ces derniers, lorsqu'ils font l'effort de se former ou de se reclasser sur un nouveau métier et/ou nouvelles missions, doivent bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale.

Le CPF doit également être considéré comme un outil de valorisation professionnelle et pas seulement comme un outil d'accès et d'accompagnement.

Concernant la note, **la CFDT-VNF** a indiqué qu'elle n'était pas assez claire, notamment sur la partie des différences public/privé.

**La CFDT-VNF** a rappelé également que contrairement à ce qui est écrit dans le document présenté, la possibilité du transfert du DIF vers le CPF pour les salariés de droit privé ne prenait pas fin au 31 décembre 2020 mais était repoussée au 30 juin 2021. Ce changement de date pour le transfert du DIF est à communiquer aux salariés de droit privé en les sensibilisant sur l'importance de procéder à ce transfert au risque de perdre les droits acquis sur le DIF.

**La direction** a précisé que la communication concernant le report du transfert du DIF sera effectuée aux salariés.

Elle a indiqué les prochaines étapes à savoir :

- information sur la note de gestion CPF ce jour ;
- diffusion de la note à l'ensemble de la sphère RH ;
- diffusion en septembre aux managers d'une note afin qu'ils accompagnent les agents ;
- diffusion en octobre d'une note adaptée aux personnels avec la DCOM.

**La CFDT-VNF** a demandé un bilan sur le dispositif CPF et son utilisation en fin d'année ce que la direction a accepté.

### **Point 2° Point d'information sur les chiffres du tourisme fluvial**

Présentation du diaporama par Nicolas BRUTIN

**Les éléments de contexte sont les suivants :**

*Trafic fluvial en baisse de 11,5% en t-km en 2020 par rapport l'année précédente.*

- *En faisant abstraction des mois impactés par le 1<sup>er</sup> confinement (mars, avril et mai), la baisse n'est plus que de 4,7% en t-km.*
- *La dynamique fluviale enclenchée en 2019 (+10,0 en t-km) a été freinée par la crise sanitaire. Malgré cette dernière, le trafic parvient à se rapprocher du niveau de 2018 (- 2,6% en tonnes et en t-km).*
- *A signaler également, la fermeture de l'Ecluse des Sablons de la mi-février à la fin mars qui a fortement impacté les transports sur le bassin Rhône-Saône.*

**La direction du développement** a rappelé qu'en février 2020, l'accident des Sablons a bloqué la navigation sur le Rhône pendant 2 mois. VNF a perdu 10 % du trafic marchandises : avec un impact sur l'export/import entraînant une baisse de 17% et sur le trafic intérieur, une baisse de 8% est constatée.

Il y a une bonne résistance de la partie agro-alimentaire (transport de céréales). Le 1<sup>er</sup> semestre a bien fonctionné malgré la crise sanitaire mais le 2<sup>nd</sup> trimestre est en retrait.

Il n'y a que sur la région NPDC où les chiffres ont augmenté (environ 20%), grâce notamment à l'activité entre les ports de Béthune et Santes (pour l'entreprise Roquette).

En 2021 : l'activité est en hausse mais impactée par la mauvaise campagne céréalière de 2019-2020.

**La CFDT-VNF** a précisé que l'écluse des Sablons fait partie de la CNR et non de VNF. VNF a donc été victime de cette avarie. Pour les céréales, de par la spéculation sur la flambée des cours, il y a eu beaucoup de sortie des grains des silos en 2020.

**La direction du développement** a ajouté que sur la partie trafic, 95% de l'activité se fait sur le grand gabarit. L'impact de la baisse est plus important sur le petit gabarit que sur le grand mais dans les années à venir, ça deviendra de plus en plus compliqué.

**La CFDT-VNF** a souligné que dans le recensement on a tendance à voir poindre des filières transport de déchets par exemple. Est-ce que ça sera quantifié dans nos statistiques et mis en évidence par VNF comme cela pourrait être le cas pour d'autres transports innovants ?

**La direction du développement** a confirmé qu'effectivement, toutes les marchandises sont rentrées dans les statistiques (pour rappel : le système repose sur la collecte des déclarations de chargement). La partie déchet est compliquée car il n'y a pas de catégorie « déchets ». Par exemple pour la ferraille c'est la catégorie « métallurgie ».

**La CFDT-VNF** a ajouté qu'en matière de développement durable, l'utilisation de la voie d'eau pour ce type de transport devrait être valorisée.

**La direction du développement** a précisé que sur la partie déchets, il y a des déchets historiques (ferraille, métallurgie) conséquents. Les déchets ménagers sont plus complexes, il s'agit de conteneurs de boîtes spécifiques (plus de flux au niveau de Lille). Il est néanmoins retenu l'idée d'identifier ce type de flux dans les présentations.

**La CFDT-VNF** a précisé que les contrats canaux sont en train d'être négociés avec les collectivités. Les déchets ménagers sont à valoriser dans l'engagement du transport propre. Il y a des intérêts à prendre en compte cette spécificité.

**La direction du développement** a souligné que cela coûte assez cher et que les effets de seuil sont très importants.

**La CFDT-VNF** a précisé que dans le cadre du COP et des contrats canaux, il y a un risque d'avoir une France riche et une France pauvre en capacité ou non d'investir sur la voie d'eau. Il y a un portage politique à mettre en place car les effets de seuil peuvent être contrecarrés. Il faudrait mettre en place des aides, des accompagnements ou même des taxes comme cela peut être fait pour accompagner le renouvellement du parc automobile et l'achat de véhicules propres. Cela donnerait plus de moyens aux collectivités qui en ont moins. De plus, si VNF identifie mieux ce type de transport, cela pourrait engendrer de la demande supplémentaire et lancer une nouvelle dynamique.

**La direction du développement** a précisé que c'est quelque chose qu'elle peut et sait faire. C'est une bonne idée. Si les entreprises sont implantées au bord de l'eau, ça résout le problème.

**La Direction** a indiqué que les chiffres du transport tourisme seront présentés à la rentrée (septembre/octobre).

## Questions diverses

**La CFDT-VNF** a soulevé des questions concernant le dispositif d'intéressement pour le personnel public, tout en soulignant que le projet d'accord pour les personnels privés est en phase finale de négociation.

- Y a-t-il une remise en cause du projet d'accord public ? Un frein dans le dossier ?
- Les indicateurs sont-ils à retravailler ?
- Une nouvelle présentation est-elle envisagée ?
- Y a-t-il un calendrier prévu ?
- Y aura-t-il un intéressement public en 2021 ou sera-t-il reporté ?

**La Direction** a souhaité un accord cohérent au vue de la population. Suite aux négociations de l'accord d'intéressement pour les personnels de droit privé et les propositions de **la CFDT-VNF** retenues par la direction, l'indicateur public devra être retravaillé en toute transparence. Cela ne retarde pas le processus en cours, ce sont les discussions avec les tutelles sur le principe du dispositif qui le retardent. L'idée est maintenue pour 2021 avec les réserves émises. La direction rappelle qu'en dehors de ce dispositif, le pacte social a été négocié et qu'un certain nombre d'avancées ont été obtenues.

**La CFDT-VNF** pense que ce revirement confirme l'injustice entre les deux catégories de personnel. En effet, l'avantage de l'intéressement est qu'il conforte la construction de la communauté de travail. Cela ne peut pas être un problème de moyen car tout a déjà été budgété par l'établissement.

**La CFDT-VNF** a donc proposé que si le processus devait encore être reporté, et plutôt que d'avoir encore une année blanche pour les personnels sous statut public, la direction puisse redistribuer l'enveloppe budgétée initialement pour le dispositif d'intéressement pour les personnels publics? Les agents n'ont pas à subir le revirement des tutelles.

**La Direction** a indiqué avoir des arguments qui plaident pour la mise en place du dispositif intéressement pour les personnels publics et qu'elle continuera de le porter.

**La CFDT-VNF** a indiqué que le déroulé du dialogue de gestion a été présenté en DS/DG. Elle souhaite que le complément identifiant les cibles ETPT des DT soit présenté lors de la prochaine réunion DS/DG.

-----