

## COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

21 JANVIER 2021

M. HANNEDOUCHE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance : Dominique LARROQUE - FO

**Déclarations préalables : FO - CGT**

### Préambule à la séance

La direction, après avoir présenté ses vœux à l'ensemble du personnel, revient sur le sujet du dialogue de gestion dont un point complet de présentation sera fait par le Directeur général début mars car il est à ce jour toujours en discussion (notons les -99 ETP, déjà actés dans le projet de loi de finances et présentés au CA). Un COMEX de discussion a eu lieu pour les pré-arbitrage, ensuite une notification de ces arbitrages va se décliner. A ce stade, il n'y a pas eu de notification de faite mais il y a des premiers éléments d'arbitrage qui sont sur la table, ceux-ci vont concerner les recrutements et par déclinaison la masse salariale.

La **CFDT-VNF** a bien pris note lors de la réunion DS/DG du choix du DG de ne pas transmettre les éléments tant que le dialogue de gestion n'est pas notifié auprès de chaque DT. Néanmoins, elle s'inquiète des propos du directeur général qui a clairement annoncé que ces baisses d'emploi allaient conduire à l'abandon de certaines missions.

A ce jour, il n'y a aucune visibilité sur les missions qui risquent d'être supprimées et l'impact que cela allait produire en terme de réorganisation et sur les personnels. Cela ne correspond pas aux discussions et aux différentes étapes actées dans le volet social notamment sur les préalables qui doivent être réalisés avant une réorganisation.

En cela, si nous avons un vœu à formuler en ce début d'année, c'est que les actes de la direction soient bien en phase avec les bonnes intentions qu'elle a affiché dans le volet social.

En effet, il avait été convenu dans celui-ci, toute une procédure à suivre dans le cadre d'un projet de réorganisation notamment en terme de conduite de changement et pour apporter de la visibilité aux personnels et à leurs représentants tout au long du processus. Or, les informations du dialogue de gestion ne seront connues (en dehors des bruits de couloir) qu'au mois de mars avec notamment les missions qui seront conservées ou pas, les voies qui seront déclassées ou pas.

Force est de constater une fois de plus que cela se fera à marche forcée et que nous serons très très loin du dialogue social et de sa méthodologie telle qu'elle a été définie dans le volet social.

Nous pouvons noter ce décalage entre les intentions et les actes sur différents exemples du moment comme la centralisation de la gestion administrative des salariés de droits privés. Sur cet exemple où ce projet de réorganisation aura un impact direct sur les personnels en charge de ces missions, voilà trois ans que la direction gamberge seule dans son coin, voilà un an que le sujet est en arbitrage final et pour autant à ce stade, il n'y a toujours aucune visibilité à ce jour. Les informations sont connues mais encore une fois gardées dans un cercle restreint. Les personnels comme leurs représentants arriveront en bout de course sans être associés à la concertation des différents scénarios possibles.

De même sur le COP, nous apprenons que la consultation au Conseil d'administration est prévue en mars. Un échange (après une insistance lourde des OS) se fera début février alors que la transparence de son contenu est demandée collectivement par les organisations syndicales depuis très longtemps. La concertation est donc très réduite au risque de ne pas pouvoir amender ce document qui sera présenté finalisé avec les tutelles.

Il y a donc une incohérence entre ce qu'on prétend vouloir faire dans le cadre du dialogue social, la méthodologie qu'on retient et celle qu'on applique sur le terrain et la CFDT-VNF le dénonce !

**La direction** indique que des étapes préalables sont indispensables tant pour le COP que pour le dialogue de gestion notamment les étapes avec les directions territoriales et les directions du siège. Sur le COP des échanges se feront début février en informel. Si d'autres échanges doivent avoir lieu avant la présentation au CTU plénier et le CA de mars cela sera possible. Le COP est un document ministériel qui fixe une relation entre un opérateur et l'Etat.

**La CFDT-VNF** rappelle que le COP est l'avenir du personnel et qu'à ce jour les personnels et les représentants du personnel n'ont aucune visibilité sur celui-ci. Ceux qui décident et s'engagent ne seront plus là dans quelque temps alors que la majorité des personnels seront directement impactés et seront encore là !

**La direction** rappelle que la réunion aura lieu le 3 février et qu'il sera possible de discuter de son contenu.

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

### **Point 1° Approbation du PV du 17 décembre 2020**

Le PV est adopté sous réserve des corrections apportées par la CFDT-VNF.

Page 6 : Requalification des CDD de droit public maintenance en CDI,

**La CFDT VNF** souhaite avoir une visibilité sur les CDD qui attendent une requalification en CDI même si, dans l'idéal, nous aurions bien sûr préféré une requalification de ces CDD en statut OPA. Si l'administration du ministère et notamment du budget ne souhaite plus recruter d'OPA et qu'elle ne laisse pas d'autres personnels dans la précarité. Il y a une forte attente des personnels concernés d'être

CDIsés afin de pouvoir avancer dans leur vie personnelle. Mme de la Personne, à l'époque, avait laissé entendre que ces personnes auraient la possibilité de passer le concours et éventuellement d'être requalifiées en OPA. Vu les conditions actuelles qui ne laissent malheureusement aucune perspective positive pour le devenir du statut OPA, il faut rapidement leur proposer un passage en CDI.

**La direction** indique que cette demande est sur la table et que la RH a avancé sur le sujet. Il est prévu un cadrage pour la question de la CDIisation qui pourrait se mettre en place assez vite. Se pose surtout la question des conditions de recrutement et l'articulation avec les OPA. Il a été prévu un passage en CTU Public au mois de mars sur ce sujet. Le processus pourrait être enclenché à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre voire au début du 2<sup>nd</sup> trimestre, ce qui permettrait de gérer d'abord les CDD existants. S'ils remplissent toutes les conditions, ils seront CDIsés puis ensuite la politique de recrutements sera abordée. Une réunion informelle avec les organisations syndicales sera programmée avant le CTU public du mois de mars. Si tout se passe bien la mise en œuvre commencera début avril.

**La CFDT-VNF** indique que beaucoup de contrats arrivent à terme et qu'à ce jour les personnels n'ont pas de visibilité. L'objectif n'est pas remis en cause mais il faudrait à minima que les SG ou les PPRH les reçoivent afin de leur donner de la visibilité quant à leur avenir voire même d'avoir la possibilité de leur faire une promesse d'embauche.

**La direction** s'engage à faire le point avec les SG pour avoir la date de fin des contrats et étudier cette phase de transition. Si des situations bloquent la direction reviendra vers les représentants du personnel pour les tenir informés.

**La CFDT-VNF** souhaite que le processus du recensement et du suivi des CDD soit remis en place, à savoir que tous les CDD de plus de 12 mois sur des missions en réalité pérennes soient CDIsés. Ce point avait été acté par la direction précédente qui avaient procédé à plusieurs CDIisations. N'ayant plus que des CDD publics, ce suivi devrait être présenté au CTU public.

**La direction** indique qu'il reviendra sur ce sujet en questions diverses.

## **II – Consultation et information**

### **Point 1° Point d'information sur le bilan de la création de la DIMOA**

*Présentation par **Renaud Spazzi**, directeur DIMOA et **Olivier Vermorel** directeur adjoint de la DIMOA*

Présentation du diaporama d'une année de travail, malgré la crise sanitaire. Tout n'est donc pas représentatif de ce qui aurait dû être mis en place dans une année plus ordinaire.

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

Bilan de la création DIMOA

#### **Actes structurants suite aux concertations :**

- Décision du 24 septembre 2019 du Directeur général
- Délégations de signatures mises en place
- Décisions de transfert des personnels

#### **Budget d'investissement :**

L'évolution à la hausse du budget d'investissement, un des enjeux de la création de la DIMOA

A noter : le budget de 212 M€ aura une évolution supplémentaire de + 57 M€ pour 2021 au titre du plan de relance

## Organisation

Les fonctions de direction sont assurées comme prévu avec l'équipe suivante :

- Renaud Spazzi, directeur, DGA et pilote de Rives et développement
- Olivier Vermorel, directeur adjoint
- Stéphane Gastarriet, chargé de mission

Création de la DIMOA avec des équipes identifiées lors de la concertation et qui ont été rattachées à la DIMOA (environ 130 postes).

Lors du premier dialogue de gestion, les ETP correspondant à deux postes basculés à la DIMOA pour ne pas séparer les agents de leurs collègues ont été reversés à la DT correspondante (DT NE) fixant ainsi la cible à 128.7 ETP pour 2020.

## Mobilités depuis la création

- 26 départs
- 33 arrivées

Pour la direction, un seul des mouvements constatés correspond à un agent qui avait formellement émis des réserves sur son positionnement.

## Fonctionnement général

- Pas de rupture dans la continuité des opérations et processus de fonctionnement antérieurs avec les services supports qui sont maintenus.
- Fonctionnement distanciel satisfaisant
- Lisibilité et visibilité vis à vis de l'extérieur **à perfectionner** (organigramme à afficher sur site internet)

## Support RH

- Les sujets relatifs aux actes de gestion courant sont effectués sous autorité de la DIMOA avec appui des PPRH
- Quelques erreurs d'aiguillage, les PPRH ayant parfois mal identifié que les contrats, PM104... étaient à valider par la direction DIMOA
- Les promotions : les propositions ont été faites sous la responsabilité de la DIMOA, qui a repris et assumé l'historique des propositions antérieures, complétant les listes et assurant le classement à l'échelle globale de la direction
- Les régimes indemnitaires : les propositions ont été établies par la DIMOA en intégrant les historiques, avec un pilotage particulier des ISS des agents du groupe 4
- Structuration particulière de la DIMOA qui a pu conduire à quelques difficultés (sujets traités en réunion des SG où la DIMOA n'est pas présente avec quelques « ratés » de diffusion, canaux de diffusion multiples).

## Support commande publique

- Chacune des Unités Opérationnelles (UO) a bénéficié comme prévu de l'appui des bureaux commande publique locaux.
- Diversité des pratiques qui n'a pas été remise en question en 2020
- Perspective de consultations plus globalisée et plus grande homogénéité
- Pas de problème de fluidité dans les signatures des dossiers (mise en place de la signature électronique)
- Mettre en œuvre dans les délégations sur exécution des marchés la possibilité de signature de la gestion des sous-traitants au niveau des chef d'UO.

## Support gestion budgétaire

- Situations très variables (compétences intégrées à la DIMOA, entièrement placées auprès des DT ou organisation mixte) qui complexifient les arbitrages et la gestion

- Constat de pratiques diverses et d'outils très différents pour le suivi budgétaire ou le dialogue de gestion
- Besoin de suivi propre à la DIMOA pour éviter les doubles saisies
- Choix d'un tableau DIMOA simple et moins ambitieux pour éviter cette surcharge, néanmoins n'a pas permis une capacité d'arbitrage suffisante sur les redéploiements inter-UO : situation ne peut pas être pérenne
- Travail sur outil Triskell qui est susceptible d'harmoniser les choses (mise en place par la DIEE)
- Calage de principes de gestion
- Absence de délégation ordonnateur secondaire qui entraîne des difficultés (reporting faite par la DJEF, Notilus...)

### **Support logistique**

- Apporter localement par les DT ou le siège
- Adaptation aux pratiques locales : cohérence sans uniformisation totale
- Thématique ne posant pas de difficultés particulières

### **Création d'un collectif de travail**

- Séminaire de l'encadrement (juste avant la décision de création)
- Séminaire réunissant l'ensemble des agents de la DIMOA début 2020
- Participation de la direction aux vœux 2020 du siège et de chaque DT
- Rencontre de la direction avec l'ensemble du personnel sur chacun des sites
- Organisation de réunions de points réguliers 1 par mois avec les UO en présentiel avant la crise sanitaire
- Organisation de points réguliers entre direction/UO/DT
- Structuration d'un CODIR DIMOA (chefs ou adjoints)
- Groupe de travail en 2020 sur plan de charge, compétences, état des lieux
- A partir de 2021 mise en place d'ateliers de travail destinés à échanger sur des sujets de fond (fibre, contrôles qualité...)
- Le travail de création d'un collectif au niveau des chargés d'opérations et chefs d'unité reste à construire.

### **Interfaces avec les DT**

- Collectif UO/DT maintenu
- Evolution de postures liées à la note de gestion qui se mettent progressivement en place :
  - Répartition de la maîtrise d'ouvrage et du pilotage des programmes
  - Répartition de rôles de la DIMOA vis-à-vis du territoire
- Gestion des plans de charge et des priorités
- Mobilisation possible par rapport au territoire et en interne de 2 directions conjointes ce qui permet un portage concerté plus fort

### **Perspectives**

- Travail sur la mutualisation des compétences techniques
- Travail sur la fibre optique
- Optimisation des recrutements et travail d'un accord cadre
- Professionnalisation de la MOA avec maintien ponctuel de la MOE
- Développement du travail en réseau entre chefs de projets
- Structuration du pilotage budgétaire
- Travail avec DIEE sur refonte circulaire qualité
- Travail DIEE/DT sur relations, rôles et responsabilités
- Poursuite du travail avec la DJEF

**R. Spazzi** souhaite souligner que le sujet important et structurant sur lequel la DIMOA travaille actuellement est la mutualisation des compétences techniques. Il y a 18 mois, il était prévu que la perspective à terme serait la création des pôles de compétence inter régionaux. L'objectif étant de concentrer et restructurer le plan de charge progressivement de façon à s'affranchir des frontières des DT afin d'optimiser les moyens et faire évoluer les modes de travail inter UO. Le travail est d'autant plus important avec le plan de relance de 175M€, cet élément de contexte conduit à avancer et à effectuer ce plan de mutualisation de compétences.

L'objectif sera de travailler sur des modalités d'appui à la direction de la maîtrise d'ouvrage et aux équipes aux moyens de prestataires extérieurs. Même si le travail était déjà fait, il faut de nouveau s'adapter au nouveau plan de charge qui aujourd'hui explose, cela impose d'être efficace et réactif et de faire appel à des prestataires. L'objectif indépendamment de l'effet volume, c'est aussi un effet rationalisation pour optimiser le recours aux prestataires extérieurs et qu'il soit structuré plutôt que de démultiplier ce qui était fait précédemment.

La priorité pour la DIMOA n'était pas de supprimer la maîtrise d'œuvre qui est importante en terme de compétences mais de maintenir et de développer des compétences surtout dans un cadre de renouvellement des équipes. La maîtrise d'œuvre ne sera pas supprimée mais sera très probablement réduite étant donné le volume des projets à poursuivre. L'objectif est que la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre s'alimentent ce qui n'est pas simple à ce jour. L'enjeu est de viser la professionnalisation et une certaine forme de rationalisation. Il y a un vrai enjeu de travail en réseau, et de création d'un collectif de travail entre des individualités qui ont toutes des compétences voisines mais différentes.

Aujourd'hui, il y a une satisfaction sur le fonctionnement malgré la crise sanitaire. Il faut maintenant le déployer au stade des ingénieurs et des techniciens qui sont en lien direct avec les équipes. Ensuite il y a des sujets de fond sur lesquels il y a encore des progrès à faire, notamment sur le pilotage budgétaire qui reste à l'échelle de l'établissement surtout qu'il faut jongler entre un plan de relance et l'EPRD qui sont sur des calendriers différents. Ce travail se fait en étroite collaboration avec la DIEE. Avec la DIEE un travail se fait également sur la refonte qualité pour l'alléger (logique de progrès et non une logique de contrainte). Un travail collaboratif se fait également avec la DIEE et les DT sur l'affectation des budgets et un travail avec la DJEF sur le process financier et marchés publics.

La priorité pour 2020 a été de préserver les fonctionnements et de s'inscrire plutôt dans une logique de continuité. Aujourd'hui, nous sommes dans une logique de convergence avec l'objectif de faire en sorte que les 7 ou 8 modes opératoires différents qui ont été récupérés soient optimisés en terme de ressources. Sur ce sujet il y a des marges de progrès, nous considérons que l'année 2020 a été une année de bilan diagnostic et de mise en perspective des sujets. L'année 2021, si la crise sanitaire le permet, sera l'année d'évolution et de convergence en matière d'organisation.

**La CFDT-VNF** souhaite avoir un retour sur le taux de consommation du budget 2020 ?

**O.Vermorel** indique que le taux de consommation du budget au niveau des autorisations d'engagement a été consommé à 100%. Dans le contexte, c'est une performance assez exceptionnelle. En terme de crédit de paiement pour les budgets de la DIMOA, nous sommes en deçà du budget initial : un peu plus de 90%. Par contre, nous sommes à plus de 98% par rapport aux prévisions qui avaient été faites en avril 2020, au moment où l'on a constaté que la crise allait avoir un impact sur le marché. Certains marchés se sont arrêtés dès le 1<sup>er</sup> confinement, il y a eu 2 mois de discussions avec les services sécurité du BTP avant de reprendre les chantiers. De ce fait, il y a eu un impact sur des millions de consommation en moins par rapport au budget initialement affiché.

**R. Spazzi** indique que suite à la crise sanitaire les chantiers ont pu démarrer à partir du 1<sup>er</sup> avril. Certains chantiers pour les barrages n'ont pas pu se tenir.

**La CFDT-VNF** a un constat global sur la mise en place de la DIMOA moins sévère que nos collègues de FO parce qu'il y a des directions à VNF qui existent depuis bien plus longtemps que la DIMOA et qui fonctionnent encore aujourd'hui beaucoup moins bien. Par exemple, à la DJEF, nous avons une direction avec un directeur et un directeur adjoint qui ont pour le moins des difficultés de communication et un « qui fait quoi » flou.

**Pour autant, La CFDT-VNF** a des choses à dire et souhaite revenir sur les difficultés rencontrées au niveau des ressources humaines. Au-delà de faire un constat critique, nous souhaitons faire des propositions et qu'il soit acté des principes qui permettraient de mieux fonctionner.

Nous avons noté un effet de bord négatif dû au fait que les personnels restent gérés par les instances locales de leur DT d'origine alors que les représentants de la direction de la DIMOA n'y siègent pas. Les problèmes rencontrés et ayant fait l'objet d'un échange en CTUP concernaient pour partie des personnels de la DIMOA et de fait aucune décision n'a pu être prise, la DT n'ayant pas l'autorité sur les agents. Il est important qu'à partir du moment où un sujet à l'ordre du jour des CTUP impacte des agents de la DIMOA, qu'un représentant de cette direction y participe.

Comme vous avez pu le constater dans les points d'amélioration ciblés dans votre bilan, il est également important qu'un représentant de la DIMOA participe au réseau des SG et au réseau des PPRH. Cela permettrait une meilleure fluidité pour les informations mais également pour les problématiques que vous pouvez rencontrer.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur votre bilan au niveau du turn-over avec 25% de départs. Même si des recrutements sont fait en parallèle, cela génère de la perte de compétences et systématiquement des formations prises de poste qui demandent du temps aux personnels déjà en poste. Il faut être vigilant et regarder tout cela de près car si cela peut s'entendre à la première année de création cela peut être un problème si ça devait perdurer d'une année sur l'autre. Si cela devait se poursuivre, il faudra s'interroger davantage.

Nous alertons également sur le fait de l'augmentation du budget et le plan de relance qui pourraient conduire de fait à une surcharge de travail, il faudra clairement s'interroger sur le renforcement de la DIMOA et de certaines unités opérationnelles. Dans le cadre du dialogue de gestion, nous avons eu la garantie qu'il n'y aurait pas de baisse d'effectifs à la DIMOA mais cela sera-t-il suffisant ? Il faut être réaliste avec les 175M€ du plan de relance à dépenser sur 2021/2022 dans le contexte actuel. Il faut avoir une visibilité sur les moyens qui seront mis à la DIMOA, même si nous avons bien noté qu'il y aura des AMO, nous sommes attachés à ce que les compétences restent en interne à VNF. Nous ne sommes pas pour une externalisation systématique des missions.

Pour la CFDT-VNF il manque clairement une interface entre les UTI, leur ingénierie de proximité et la DIMOA. Il est nécessaire de mettre en place une interface plus officielle. Il y a un manquement. La direction étant jeune et démarre dans un contexte particulier, nous pensons que sur le long terme les difficultés vont s'accroître.

**La CFDT-VNF** indique avoir l'impression que nous avons construit un établissement dans un établissement, l'interface avec la DIMOA se fait comme si nous avons affaire à une entreprise extérieure. Concernant l'exemple à la DT RS, pour des dégrilleurs, il a été fait appel à une maîtrise d'œuvre externe sans aucun échange ou concertation avec l'ingénierie de proximité. Au final nous nous retrouvons avec une malfaçon. Ce n'est pas productif. En terme de consommation du budget

c'est peut-être une bonne chose mais en terme d'efficacité ce n'est pas optimal. Il faut s'appuyer sur le partage du savoir qui passe par la concertation avec l'ingénierie de proximité et ce lien n'existe pas.

**R. Spazzi** reconnaît quelques difficultés au niveau des ressources humaines, le fonctionnement au quotidien, le lien entre la DIMOA et les équipes de terrain ainsi que la représentation de la DIMOA au niveau des instances locales. Sur les ressources humaines, 26 mutations pour 130 agents cela fait environ 25%, il considère être sur un turn-over tous les 4 ans. Concernant la population d'ingénieurs et de techniciens nous sommes plutôt dans des zones urbaines, une rotation tous les 4 ans ne semble pas déraisonnable.

**La CFDT-VNF** indique qu'il est souhaitable de rester vigilant sur ces chiffres. En effet, si l'on regarde les fonctionnaires de catégorie A+ ça ne paraît pas incohérent, c'est quasi un processus incontournable pour leur déroulement de carrière de faire une mobilité tous les 3 ou 4 ans, par contre il est un peu tôt pour en déduire que nous sommes à un roulement tous les 4 ans. C'est bien pour cela que nous souhaitons que vous soyez vigilants car si ce taux devait se confirmer tous les ans, cela indiquerait qu'il y a un réel problème.

**R. Spazzi** rejoint la CFDT-VNF sur cette approche et sera vigilant. Il fera un bilan dans un an. Il faudra également faire le tri dans les 25% entre les départs en retraite, les promotions et les mobilités. Il considère qu'il n'y a rien d'alarmant à ce jour mais qu'un suivi est nécessaire. Les indicateurs mis en évidence ne démontrent pas un problème majeur.

Concernant la complexité de la représentation du personnel de la DIMOA, il avait été considéré à l'époque que la majorité des sujets qui pouvaient préoccuper les agents étaient des sujets locaux et notamment des sujets liés au collectif de travail avec la DT. C'est pourquoi, il avait été acté que le lieu pour discuter était à priori dans les instances locales plutôt que dans des instances nationales ou du siège. La proposition de la CFDT-VNF consistant à dire que la DIMOA doit être présente, quand des sujets concernent la DIMOA ou ses agents dans les instances locales ou nationales ne posent pas de problème avec une possibilité de recours à la visioconférence.

**O. Vermorel** confirme également que si l'ordre du jour d'un CTUP identifie un point qui concerne les agents de la DIMOA, des représentants des UO pourraient également participer aux instances. Si un sujet majeur doit être évoqué sur la DIMOA, la participation du directeur ou de lui-même sera possible.

**La CFDT-VNF** souhaite rappeler que le principal est d'avoir une représentativité de la DIMOA lors d'un sujet la concernant. Si un point arrive en questions diverses, il devrait pouvoir être demandé la présence d'un représentant de la DIMOA à la réunion suivante.

**R. Spazzi** indique qu'actuellement il n'y a pas de SG au sein de la DIMOA et que ce poste n'est pas d'actualité afin de préserver toutes les ressources sur l'opérationnel. Nous entendons le besoin et nous l'avons pointé. Il pourra ensuite se poser la question de la participation de la DIMOA aux réunions SG et aux réseaux RH.

**O. Vermorel** confirme que si on ne veut pas avoir de trou dans la raquette, il faudrait identifier une personne qui assiste aux réunions citées et/ou instances. Devant ce constat, il y a eu un échange avec les équipes de la RH pour éviter les oublis ou les ratés. Il a été évoqué la diffusion des CR de ces réunions pour ne pas louer un sujet sur la DIMOA.

**La CFDT-VNF** considère que les réseaux SG et RH sont des réseaux vivants, avoir les CR serait un minimum mais ne permettrait pas de faire remonter les sujets et problématiques propres à la DIMOA. Aussi, sans compter sur la création d'un SG et un PPRH bis qui nécessiterait trop de ressources, il paraît



important de s'organiser en interne et de s'appuyer sur une personne ressource identifiée au sein de l'équipe DIMOA.

**R. Spazzi** entend le point de vue et le rejoint, reconnaît la lacune sur ce sujet. Les réflexions sont en cours.

**La CFDT-VNF** confirme qu'à l'époque il avait été émis plusieurs scénarii sur le choix des structures telles qu'elles existaient. Elle souhaite savoir s'il n'y aura pas de remise en cause sur les unités telles que Strasbourg et Lyon

**R. Spazzi** confirme qu'il n'y a pas d'évolution prévue et qu'en 2021 rien ne bougera. Dès lors qu'il aura de la visibilité sur le plan de relance après 2021, la discussion sera ouverte mais à ce stade ce n'est ni une priorité, ni une volonté, les derniers recrutements peuvent le démontrer.

Le sujet de l'adéquation entre les moyens et le plan de charge, c'est la problématique des moyens d'ingénierie à l'échelle de VNF. A l'évidence il y a un défi avec le programme d'investissement qui a doublé à l'échelle de VNF. En toute logique il faudrait 2 fois plus de bras pour pouvoir consommer les budgets. Il est prévu de modifier la structure du plan de charge et de privilégier des opérations accessibles et à la fois utiles qui ne demandent pas des études complexes. Il espère qu'il y aura des leviers qui se décident dans le dialogue de gestion car il faut se mettre dans une logique de dynamique de renforcement.

**La CFDT-VNF** rappelle de ne pas oublier l'interface entre les UT et DIMOA et la scission avec l'ingénierie de proximité.

**O. Vermorel** rappelle que les services qui sont à l'origine des opérations inscrites au budget pluriannuel sont bien les DT qui font émerger un besoin et identifient avec leurs UTI les travaux à conduire. La DIEE fait le travail de priorisations. Cela constitue la base du pluriannuel. Côté DIMOA, il n'est pas possible de dire on travaille sur tel ou tel ouvrage plutôt qu'un autre. Le préalable c'est bien les DT qui le fixe par rapport au schéma d'exploitation.

**La CFDT-VNF** indique que la réponse faite est du côté budgétaire et non du côté de la portée technique.

**O. Vermorel** rappelle que c'est bien les DT qui font émerger le besoin. Au moment où elles font émerger ce besoin une discussion se tient au sein de la DT en associant les unités opérationnelles pour identifier les opérations qui vont, à certains endroits, être réalisées par la DT parce qu'elle dispose des compétences en UTI ou s'il est souhaité confier ce plan de charge à la DIMOA. Dans le cadre de la famille ingénierie, on met bien évidence que cette famille existe bien dans les DT.

**La CFDT-VNF** indique qu'il faut que ces échanges aient bien lieu et qu'il convient de revoir la chaîne de communication car dans la pratique, sur le terrain, cet échange n'existe pas.

**La direction** a bien pris acte et un point sera fait prochainement sur les différentes pistes proposées.

**La CFDT-VNF** souhaite savoir quand sera présenté le prochain bilan sur la DIMOA.

**La direction** propose de rester sur la base d'un bilan annuel et de mettre à jour la trame présentée ce jour lors d'un CTU plénier en janvier 2022. Sous réserve qu'un sujet n'intervienne pas avant.

Point 2° Point d'information sur la situation de l'emploi au 31 décembre 2020  
*Présentation par Olivier Hannedouche du bilan*

**La direction** souhaite avoir les retours des OS sur cette présentation.

**La CFDT VNF** indique que sur les emplois il convient de relativiser les propos de FO quand ils affirment que l'on ne recrute plus qu'aujourd'hui que des CDI de droit privé. Il faut mettre en parallèle les différents recrutements qui ont pu se faire, sous quelle forme et sous quel statut ils se sont faits. Pour la question des CDD, il faut l'évacuer totalement parce qu'il n'y a plus de CDD de droit privé, on ne recrute qu'en CDD de droit public. Il faudrait d'ailleurs expliquer l'avantage pour un CDD d'être recruté sous statut public. Les contrats de CDD public donnent une certaine latitude et génèrent des économies pour la direction en regard des CDI privés qui ont une meilleure couverture sociale, des avantages sociaux liés à la FDDP etc. A l'inverse, les durées de contrats, possible notamment pour les saisonniers sont plus cohérents avec les besoins de VNF, les contrats pouvant aller jusqu'à 8 mois alors qu'ils sont limités à 6 pour le contrat saisonnier de droit public. Le choix retenu par la direction de démultiplier ces contrats (pour couvrir une période il faut au moins deux contrats) est incohérent et nous le dénonçons depuis le début.

En ce qui concerne les 12% qui ont été pointés du doigt. Il faut rappeler que vu la baisse des effectifs plus de 800 emplois entre 2013 et 2020 et notamment sur les catégories C exploitation et les catégories C de façon générale, forcément et mécaniquement, le pourcentage a bougé, cela est incontournable. Nous ne pouvons pas faire la conclusion hâtive que nous sommes passés de 8 à 12 % en recrutant massivement en CDI privé, d'ailleurs les chiffres prouvent l'inverse. Cela nous pousse donc à nous interroger sur l'accord triennal existant parce qu'il y aura une problématique mathématique sur 2021. Quid des recrutements et comment seront-ils réalisés ? Il est demandé à la direction d'engager une discussion, dès ce début d'année, afin de donner de la visibilité pour les deux statuts.

Enfin, il est regrettable que la direction n'ait pas su défendre les emplois dans le contexte actuel où se trouve VNF avec le projet de transformation qu'elle souhaite mener, le COP qui doit être signé et le plan de relance pour 2021-2022. Il y a un manquement de notre direction, il faut continuer à se battre pour obtenir les recrutements y compris hors plafond d'emploi.

**La direction** indique que, sur la question des effectifs, VNF espère des arbitrages plus favorables dans le cadre du COP. Dans tous les cas de figure l'accord tombe le 31 décembre 2021, la discussion est programmée dans l'agenda social du 1<sup>er</sup> semestre. Aujourd'hui la situation de l'emploi montre que nous arrivons au plafond des 12% de contrats privés. Il faudra se poser la question de savoir si le contenu de l'accord et les pourcentages définis sont encore adaptés à la situation actuelle. Sur la question du recrutement en CDI public, aujourd'hui ces contrats ne seront mis en place que pour la maintenance et les recrutements de CDI de droit privé ne seront pas remplacés par des recrutements de CDI de droit public.

Le décret emploi nous oblige à recruter sous statut public sur les fonctions de maintenance et d'exploitation, il est prévu d'en discuter avec les organisations syndicales. A ce stade et au 31 décembre l'accord est toujours respecté.

**La CFDT-VNF** confirme que le plafond des 12% est atteint par effet mécanique. Outre le fait de donner des garanties et de la visibilité aux deux statuts qui composent VNF, la priorité devra également être faite contre la lutte des emplois précaires à VNF qui ne font que croître.

**La direction** indique qu'il y a une vigilance et une attention sur les 2 statuts (privé et public) et proposera dans les jours prochains un calendrier.

### Point 3° Point d'information sur le bilan de l'activité des commissions de suivi des situations individuelles

*Présentation par Olivier Hannedouche*

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

Dans le cadre de la modernisation de l'établissement, le DG a souhaité par décision du 28 octobre 2019, la mise en place de commissions de suivi des situations individuelles. Leur objectif est de s'assurer que la situation des personnels concernés par les réorganisations a été prise en compte et que l'ensemble des dispositifs de droit commun a été mobilisé.

**La direction** indique qu'il y a eu 2 commissions locales qui se sont tenues en 2020, 1 dossier pour la DT Rhône Saône et 3 dossiers pour la DT Strasbourg. Faute de dossier à examiner il n'y a pas eu de commission de suivi nationale. Cette organisation nationale que nous avons imaginée n'est pas une instance de recours de la commission locale, elle est plutôt un lieu de remontée de difficultés qui auraient été identifiées dans ces commissions de suivi et qui n'auraient pas trouvé de solutions. Elle permet donc de rechercher d'autres solutions au niveau national, voir au niveau ministériel quand le sujet ne peut pas être traité avec les moyens dont dispose VNF.

**Les organisations syndicales** souhaitent que le bilan soit plus exhaustif et reflète les situations qui ont pu être acceptées ou refusées en indiquant la catégorie des personnels concernés par ce dispositif.

**La direction** accepte de compléter d'un point de vue statistique le bilan par type et nombre de situations traitées ainsi que la solution apportée. La direction propose de faire évoluer ce document et de faire un retour aux représentants du personnel au prochain CTU.

**Les organisations syndicales** souhaitent connaître les raisons pour lesquelles les commissions n'ont pu être rassemblées dans certaines DT.

**La direction** indique qu'à ce stade les projets d'évolution d'organisation se font à des rythmes différents, les situations ne sont peut-être pas encore apparues. Il n'y a pas de réponse précise.

**La CFDT-VNF** indique que VNF est dans l'attente du décret de l'ICT et s'interroge sur l'effet rétroactif sur l'année 2020

**La direction** indique qu'il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**La CFDT-VNF** demande si toutes les situations qui se présentent dans le cadre des réorganisations dans l'attente de la sortie du décret seront bien prises en compte à partir du 1<sup>er</sup> janvier ?

**La direction** indique que la date d'effet du décret ne changera pas la donne. A compter de janvier 2021, c'est la décision de mise en œuvre de la réorganisation en DT qui déclenchera le dispositif ICT.

### **Questions diverses :**

Le point de présentation de l'instruction personnels non titulaires (PNT) au CTU public a été annulé. Il est reporté au prochain CTU public de février.

**La direction** indique qu'il s'agit d'un document de cadrage pour les équipes RH et les DT, qui ne peut être vulgarisé rapidement. Réalisé sous forme de fiche, il fixe un cadre important. L'augmentation des fourchettes d'indice par exemple permet de redonner plus de souplesse sur les rémunérations et d'éviter de rémunérer en-dessous du SMIC. Il ne remet pas en cause l'instruction précédente.

**Sébastien Legrand** présente les principaux points de cette instruction :

La décision du directeur général fixera les bandes de rémunérations des personnels non titulaires, celles-ci ont été réactualisées notamment par rapport au SMIC et en cohérence avec le marché.

Les évolutions ont été prises en compte suite à la loi transformation publique : des motifs de contrat ont été modifiés et intégrés ainsi que l'indemnité de fin de contrat. Beaucoup de questions se sont posées en terme de gestion sur ce dernier point, ces éléments ont été clarifiés dans la note de gestion tout comme la possibilité de payer les congés payés au CDD de la filière administrative. Ce document précise comment doivent être gérés les maladies, les accidents de services, les carrières, l'éligibilité aux titres restaurant, etc. C'est un document structurant pour les DT qui ont rencontré de nombreux contentieux sur ces sujets.

Ce document de cadrage a pour objectif d'aider les DT à gérer au mieux les personnels non titulaires. Le document est long, il a été structuré de la façon suivante :

- 1/ le cadre réglementaire pour lequel on ne peut pas dévier
- 2/ la règle de gestion applicable à VNF

**La CFDT-VNF** souhaite que ce point soit à l'ordre du jour du prochain CTU Public.

**La direction** confirme l'inscription de ce point au CTU public de février.

**La CFDT-VNF** souhaite savoir si une réponse pourra être apportée au courrier concernant la centralisation de la gestion des salariés de droit privé au siège de VNF.

**La direction** indique qu'une réponse officielle sera faite et nous informe que le point devait être présenté au CTU de proximité du Siège de février.