

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

21 OCTOBRE 2021

M.HANNEDOUCHE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance :

Aucune déclaration préalable

En préambule la CFDT-VNF a demandé à requalifier le point 2 de l'ordre du jour portant sur le déploiement de la solution liée à la dématérialisation des entretiens professionnels dans le cadre du projet « Agir pour les Talents » en point d'information.

La direction a proposé de présenter le sujet pour ensuite décider d'une éventuelle requalification de ce point en fonction des échanges. Il a été rappelé qu'une CCR s'est tenue le 19 octobre pour les salariés de droit privé sur ce sujet.

La CFDT-VNF a précisé que la consultation peut se faire sur l'élargissement de l'expérimentation de la dématérialisation des entretiens professionnels menée sur quelques métiers au sein du siège pour les campagnes 2019 et 2020.

I – Approbation des procès-verbaux

Approbation du PV du 30 septembre 2021

Boycott de cette instance : quorum non atteint

Pas de PV – lecture des déclarations

II – Consultation et information

Point 1° Consultation sur le déploiement de la solution liée à la dématérialisation des entretiens professionnels dans le cadre du projet « Agir pour les Talents »

Présentation par Catherine Denorme pour la DRFCC

VNF souhaite disposer d'un répertoire adapté aux métiers de la voie d'eau pour mieux anticiper l'évolution des métiers et offrir des parcours professionnels repensés aux personnels de VNF. Il a été fait le choix de réaliser une cartographie de ces métiers qui a permis de recenser 11 familles professionnelles déclinées en 150 fiches métiers. Ces fiches seront arrimées à l'ensemble des postes existants L'application TalentSoft, solution retenue par VNF pour ses démarches de développement de compétences, offre également la possibilité de dématérialiser l'exercice d'entretien professionnel annuel. La dématérialisation implique un changement de méthode.

Les enjeux du projet sont de proposer une offre de services qui permet :

Aux personnels : d'accéder en ligne via le campus VNF à un répertoire reprenant l'ensemble des fiches métiers de la voie d'eau. Les personnels pourront ainsi disposer d'une description des missions et activités, connaître les compétences requises pour exercer un métier vers lequel ils veulent se diriger ou un métier en évolution, définir leur besoin de formation et se construire un parcours professionnel.

L'ensemble des fiches métiers et compétences sont « arrimées » aux référentiels existants : correspondance RIME et RME pour faciliter la mobilité interne et externe, préparation de concours administratif notamment le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP).

Aux encadrants : d'anticiper les besoins de développement des compétences pour les évolutions de métiers, accompagner leurs collaborateurs, préparer leurs entretiens professionnels avec des outils permettant d'avoir des références communes et de gagner du temps avec la formule dématérialisée. Il pourra également se professionnaliser sur le recrutement grâce notamment à l'utilisation des fiches métiers qui l'aideront dans la rédaction des fiches de poste et des offres de recrutement.

Pour les professionnels du domaine des ressources humaines : se doter d'outils pour accompagner les managers, disposer d'une cartographie de compétences clés pour analyser les écarts et anticiper les besoins, bâtir des plans de développement de compétences en adéquation avec les besoins, accompagner les personnels dans les évolutions de métiers ou pour la construction de leur parcours professionnels, préparer et suivre les campagnes annuelles des entretiens professionnels plus facilement avec la formule dématérialisée, disposer d'un répertoire des métiers VNF arrimés au RIME et RME pour la publication des postes dans RENOIRH.

Pour l'établissement : d'accompagner son projet de modernisation et concrétiser l'axe 2 du Pacte social (accompagner les personnels pour leur permettre de maîtriser leur avenir professionnel).

Avant un déploiement global, un scénario basé sur le volontariat des DT et du siège a été proposé et acté avec un socle d'au moins 20 % de participation. L'entretien professionnel sera dématérialisé en 2022 pour 45 % de l'établissement. L'objectif est de dématérialiser complètement l'entretien professionnel dès la campagne suivante.

Un accompagnement auprès des personnels, des managers, des professionnels de la fonction RH se fera par :

- un tour des services,
- des actions de communication et supports,
- des formations.

La CFDT-VNF a attiré l'attention sur la décrue du niveau de compétences affiché sur le formulaire d'entretien (passage d'expert à initié par exemple). Elle a également souligné la nécessité de dégager du temps pour que les personnels puissent effectuer les formations demandées. De plus, il serait utile

d'avoir un historique des formations déjà réalisées pour chaque salarié. Enfin, la cellule formation devrait localiser les besoins de formation pour les mutualiser lorsque cela est possible.

La direction a indiqué que l'évaluateur comme l'évalué pourront déposer un commentaire et signaler des éventuelles anomalies constatées. Les services RH effectueront un suivi de vérification. Le collaborateur pourra insérer son CV avec son parcours de formation s'il le souhaite mais cela ne sera pas automatique. Il reste encore définir les droits de regard (par exemple les équipes RH).

L'agent sera informé dès qu'il y aura une modification sur son dossier et une version PDF pourra être extraite. Un système de validation par le salarié et son supérieur sera mis en place et un historique restera consultable afin de conserver les différents échanges. L'agent signera son entretien professionnel de façon dématérialisée.

La CFDT-VNF a indiqué qu'il faudra être vigilant quant aux agents d'exploitation qui n'ont pas toujours accès aux outils informatiques. Il faut également éclaircir la question de la signature électronique généralisée. L'entretien n'a valeur que lorsqu'il est signé. La signature doit avoir une valeur juridique. Quel est le circuit de signature ?

La direction a indiqué que la procédure sera à l'identique du format papier actuel :

- Notification à l'agent et signature de l'AR
- Signature du N+1
- Concertation
- Signature du N+2
- Signature définitive de l'agent

La DSIN s'est attachée à la sécurisation du document.

La CFDT-VNF a indiqué qu'il faudrait un autre moyen que la signature électronique pour acter les choses comme finalisées, en indiquant la date de signature pour un recours éventuel. Qu'advient-il des entretiens que les agents ne veulent pas signer ?

La direction a indiqué qu'il faut que ce soit l'agent qui acte et non le manager. En ce qui concerne les entretiens qui ne seront pas signés, le PPRH relancera les agents concernés. La non signature de l'entretien ne permettra pas à l'agent de faire un recours.

La CFDT-VNF a rappelé que les 148 nouvelles fiches métiers reflètent la diversité et la réalité des métiers mais elles ne font apparaître ni grade ni niveau. Or c'est important pour l'évaluation car la fiche métier servira de base lors de l'évaluation et de consultation pour les mobilités. Aussi, comment l'évaluateur prendra en compte la différence d'exigence qu'il doit y avoir entre 2 niveaux différents ou 2 grades ? Il serait intéressant que ces 148 fiches métiers soient présentées et expliquées.

De plus, comment vont s'articuler les fiches métiers avec la convention collective, qui prévoit une cartographie de 50 emplois repères et ses attendus ? Les fiches métiers ne sont pas intégrées dans la convention collective, qui reste la référence juridique pour les salariés de droit privé. Est-ce que ces 50 emplois repères vont disparaître ?

Quelle est la méthodologie pour créer les fiches métiers ? Les fiches métiers devraient servir à créer la fiche de poste qui sera plus détaillée et indiquera le niveau et le grade ? Quelle est la place de la fiche de poste par rapport à la fiche métier ?

La direction a indiqué qu'il n'y aurait aucune plus-value ni intérêt à relire toutes les fiches métiers. L'objectif étant de simplifier la vie des collaborateurs et éviter de complexifier les choses. Les fiches métiers pourront être transmises aux représentants du personnel mais il n'y aura pas d'instance spécifique à ce sujet.

La CFDT-VNF a rappelé que l'évaluation de l'agent sera faite à partir de la fiche métier, alors même que l'agent n'en aura pas eu connaissance au préalable. Est-ce que l'évaluateur disposera de la fiche de poste pour tenir compte du niveau et du grade de l'évalué ? Il est rappelé qu'aujourd'hui certains agents n'ont pas de fiche de poste ou celles-ci sont obsolètes.

La direction a indiqué que l'objectif est de simplifier la démarche et que la fiche de poste ne serait pas supprimée. La fiche de poste sera harmonisée sur la partie métier. Un travail plus global sera réalisé sur l'accompagnement des agents. La fiche métier est complémentaire à la fiche de poste. Les compétences évaluées seront faites par rapport à un métier. VNF a souhaité professionnaliser les métiers au-delà de l'évaluation des objectifs.

La CFDT-VNF a interrogé la direction sur le fait que les fiches métiers alimentent les entretiens professionnels mais comment sera évalué une personne qui sera positionnée sur 2 métiers différents ?

La direction a souligné que la polyvalence est possible donc un métier principal sera identifié mais il reste possible d'aller chercher des compétences complémentaires dans d'autres fiches métiers. La partie compétence sera ajustée pour tenir compte de la polyvalence exercée par certains agents.

La CFDT-VNF a indiqué que l'agent sera évalué sur ses objectifs notifiés en tenant compte de sa fiche de poste et donc de son niveau, mais l'agent n'est pas aujourd'hui évalué uniquement sur ses objectifs. La tenue du poste est également appréciée. L'évaluation globale se fera alors sur quels critères ?

La direction a indiqué que l'évaluation se fera sur l'ensemble des critères.

La CFDT-VNF a demandé comment réaliser une évaluation globale en partant de l'évaluation des compétences issues de la fiche métier qui ne tient pas compte du niveau de responsabilité du salarié. Est-ce que la fiche de poste est attachée ? Dans ce cas, pourquoi ne pas annexer la fiche de poste au formulaire d'entretien professionnel afin de s'assurer notamment qu'elle soit à jour ?

La direction a indiqué que le manager va pouvoir consulter la fiche de poste, la fiche métier étant un guide. La direction prend note des sujets à revoir concernant la signature, la fiche de poste et l'impact sur la convention collective.

La CFDT-VNF a indiqué que les agents pourront consulter les fiches métiers et donc étudier les métiers accessibles pour leur déroulé de carrière en fonction de leurs compétences. Mais il est à noter le problème de visibilité sur les évolutions de postes (suppression, etc). Est-ce qu'une interconnexion est faite dans les 148 fiches métiers ? (Passerelle naturelle ?). Il faudra également faire attention aux mises en concurrence, on note une volonté de l'établissement de recruter en externe. VNF parle d'agir pour les talents mais rien n'est fait pour privilégier le recrutement interne.

La direction a indiqué que des explications sont faites auprès des collaborateurs quand la candidature interne n'est pas retenue.

La CFDT-VNF a rappelé qu'il faut accompagner les personnels sur les nouveaux métiers et aussi donner des perspectives de déroulé de carrière. La promotion interne n'est pas ressentie dans cet exercice. L'examen d'une candidature interne devrait faire l'objet d'un rapport argumenté le recours à la période probatoire devrait être déployé, sans se contenter d'un entretien. Il faut privilégier les recrutements internes en offrant des possibilités d'évolution aux personnels. **La CFDT-VNF** est favorable à l'élargissement de l'expérimentation pour faire le bilan mais reste réservée.

La direction a indiqué que l'expérimentation est rassurante et globalement satisfaisante. Une campagne va être lancée et un bilan effectué.

La CFDT-VNF a alerté sur le fait qu'il conviendra de fournir l'équipement nécessaire aux personnels non équipés, ainsi qu'un réseau satisfaisant et surtout accompagner ces agents.

La direction a indiqué que le lancement de la campagne des entretiens professionnels est prévu début 2022.

La CFDT-VNF a rappelé qu'encore une fois le rétroplanning paraît difficile à tenir pour garantir l'équipement et l'accompagner dans de tels délais sachant que les entretiens se déroulent sur la période de février à avril. Pour la dématérialisation des entretiens, il faudrait cibler une population déjà équipée et faire un premier bilan. Ensuite, prévoir une phase transitoire pour que les agents ne découvrent pas leur fiche métier le jour même de l'évaluation et être évalués sur des compétences dont ils n'avaient peut-être pas connaissance. Comment gérer cette phase transitoire ? Les personnels rattachés à une même fiche métier devant avoir les mêmes compétences, est-ce qu'un plan de formation sera mis en place ? Il ne faut également pas qu'ils soient pénalisés lors des exercices NAO, CIA, CA. De plus, il faut intégrer un échange sur le dispositif télétravail, cet indicateur sera étudié dans le cadre des suivis et des mesures individuelles. Les personnels en télétravail ne doivent pas être pénalisés.

La direction a indiqué CAMPUS va simplifier les choses concernant les formations,

La CFDT-VNF a souhaité savoir comment sera faite la communication de la fiche métier, comment un agent saura à quelle fiche son poste est rattaché ?

La direction a indiqué que les équipes RH vont être formées pour apporter des éléments de discours aux managers et aux personnels.

O. Hannedouche a indiqué que le CTU plénier ne serait pas consulté ce jour, ce point ayant été requalifié en point d'information.

Point 2° Consultation sur le projet d'arrêté relatif aux opérations de restructuration de VNF ouvrant droit au sein de l'établissement public au bénéfice de certaines mesures d'accompagnement des restructurations

Présentation de l'arrêté par T. Druenes (j'ai un doute)

Contexte de cet arrêté et traduction de plusieurs textes concernant :

- La réorganisation au sein de la fonction publique

- L'accompagnement personnalisé obligatoire dans le cadre d'une réorganisation
- L'accès à un congé de transition professionnelle (max 1 an)

La CFDT-VNF a interrogé la direction sur la durée de cet arrêté, pourquoi celui-ci n'est pas lié à celle du COP ?

La direction a indiqué que cette durée se limite à 3 ans par la fonction publique.

La CFDT-VNF a souhaité savoir si un C3 peut en bénéficier en cas de mobilité ?

La direction a indiqué que l'agent devra être muté vers une autre FP (fonction publique ?) ou un autre établissement.

La CFDT-VNF a indiqué que les textes auxquels les agents se réfèrent sont ceux du code des transports 43.2. Pourquoi mettre en place un dispositif propre à VNF et au MTE ? Le CIA, comme présenté, concerne une mobilité en cas de restructuration. Mais en restant au sein de VNF, est-il possible de bénéficier du CIA ?

La CFDT-VNF a indiqué que ce dispositif ne permet pas le cumul avec l'ICT mais peut s'appliquer aux personnels dans le cadre d'une restructuration.

VOTE

POUR : CFDT-VNF - FO

CONTRE : CGT

Point 3° Point d'information sur le bureau numérique/Portail agent

REPORT DE CE POINT AU PROCHAIN CTU PLENIER

Point 4° Point d'information sur l'enquête liée au Maitre d'apprentissage

Présentation du diaporama par Alexis VIALLE

La CFDT-VNF a rappelé qu'il était dommage que les maitres d'apprentissage et un tiers des managers ne répondent pas à l'enquête. VNF devrait pouvoir embaucher un nombre d'apprentis suffisants au sein des services qui le souhaitent et leur proposer un contrat pérenne à l'issue de leur formation afin de conserver leurs compétences et tirer profit de l'investissement porté par les maitres d'apprentissage. Il est à noter que la moitié des apprentis auraient souhaité poursuivre leurs missions à l'issue de leur contrat.

La direction a indiqué que VNF devrait augmenter le nombre d'apprentis cette année. Elle s'engage à faire un point sur les refus apportés aux services suite à leur demande.

La séance est levée, le prochain CTU Plénier est programmé le 25 novembre 2021