



## **Compte-rendu de la réunion bilatérale CFDT-VNF/DGD** **du 8 avril 2021**

Le directeur général n'étant pas disponible ce jour, c'est le directeur général délégué, Monsieur DUFUMIER, qui a présidé cette réunion bilatérale avec le DRH, Monsieur Hannedouche.

En introduction, le DGD a indiqué que le Contrat d'Objectifs et de Performance était dans le circuit de signature mais qu'à ce stade, des questions se posaient encore sur la mise en scène qui sera organisée pour promouvoir la signature de ce contrat. A savoir, soit une présentation sur le terrain avec toutes les contraintes que comporte la crise sanitaire actuellement, soit une Visio.

La CFDT-VNF a interrogé la direction pour savoir si ce projet avait bien en parallèle été transmis à tous les députés et sénateurs pour information comme la procédure le prévoit.

La direction a indiqué que cela devait se faire en parallèle mais que cela ne retarderait pas la signature.

La CFDT-VNF a informé que de son côté, elle avait également écrit à l'ensemble des députés et sénateurs.

Le DGD a également dit que suite aux annonces gouvernementales sur la crise sanitaire, il n'y avait pas à VNF de changement de cadre si ce n'est la mise en place des nouvelles attestations de déplacement professionnel. Il précise que les incitations au télétravail sont désormais prioritaires avec une possibilité d'un retour sur site un jour/semaine avec accord de la hiérarchie. Cette situation devient difficile à vivre pour certains, aussi il reste possible après des échanges et l'accord de la hiérarchie, d'aller au-delà d'une seule journée, mais cela devra rester limité en raison des consignes gouvernementales.

**Suite à ce point d'introduction, la CFDT-VNF a évoqué une série d'interrogations et de remarques. Vous les trouverez ci-dessous complétées des échanges avec la direction.**

**1°) Pouvez-vous nous confirmer qu'à ce jour ou qu'au pire d'ici la fin de cette semaine, chaque DT aura mis en place soit un CLHSCT extraordinaire ou au minimum un point RST suite aux annonces gouvernementales et les communications de la DG et de la DRHM qui en découlent ?**

La cellule de veille mise en place dans le cadre de la crise sanitaire doit se réunir ce soir. A cette occasion, le DRH fera un point avec l'ensemble des DT et nous fera un retour précis des modalités de dialogue social qui ont été mises en place. Il indique avoir eu d'ores et déjà certains retours confirmant l'organisation de CLHSCT et qu'il avait, au minimum, préconisé une réunion avec les Représentants Syndicaux Territoriaux (RST).

**2°) Cette communication locale avec les représentants syndicaux a-t-elle permis de présenter les impacts découlant sur l'exploitation (notamment cycles de travail) suite au passage à la demande sur le réseau touristique pour les 4 prochaines semaines au minimum (en comptant celle-ci) ? Le principe qui semble être retenu par la direction est de basculer l'ensemble des personnels**

initialement en cycle exploitation sur le réseau touristique vers un cycle d'entretien pour les prochaines semaines. Cette disposition va grossir les effectifs présents dans les centres (notamment avec les saisonniers déjà recrutés) et notamment dans les lieux communs et de restauration. Comment garantir, dans ces conditions, les mesures de sécurité pour tout ce personnel (règles de distanciation, vestiaires, douches etc...), surface minimum et conditions de restauration ?

La CFDT-VNF rappelle que l'année dernière, l'entretien n'était pas la priorité de la direction qui avait privilégié la gestion hydraulique et la maintenance soit au final la sécurité des personnels et des biens. Pourquoi cette fois, alors que toutes les dispositions sont mises en place pour freiner la 3ème vague de l'épidémie (télétravail etc.), la direction ne fait-elle pas le choix de ne pas mobiliser tout son personnel en même temps sur des missions secondaires afin de se préserver une capacité de réaction et d'intervention, mais également afin de garantir une accessibilité aux lieux communs dans le respect des protocoles connus ?

La direction a indiqué que la situation était différente de celle vécue il y a un an, tout comme les consignes gouvernementales. Concernant le tourisme, nous sommes bien dans un mode dégradé. La direction précise qu'elle n'a fixé aucun cadre rigide et que les adaptations devaient être mises en place par l'échelon hiérarchique local avec un dialogue social local, sachant que ce n'est pas en plein air qu'il y a le plus de contamination. Elle a à nouveau confirmé qu'il n'y aurait pas d'impact sur la rémunération, les ISH étant maintenues.

*La CFDT-VNF a indiqué que, selon les retours qu'elle avait pu avoir, les choix retenus d'une DT ou d'un secteur à un autre pouvaient être très disparates. Pour certains, vu le délai et la durée du dispositif fixé à 4 semaines, le choix a été de ne pas modifier les cycles de travail et de maintenir les agents sur leur lieu de travail habituel. Pour d'autres, l'option serait de rebasculer sur les cycles de travail « basse saison » et de regrouper tous les personnels d'un même secteur dans un même centre en les répartissant sur différents chantiers qui permettraient le respect des protocoles de sécurité établis par VNF.*

*Quoiqu'il en soit, il semble que ces choix n'ont pas tous fait l'objet d'un échange avec les représentants du personnel et que cela conduit certains agents à s'interroger sur les choix de la direction. D'un côté la direction sécurise les personnels administratifs en renforçant encore le dispositif de télétravail et pour les personnels de terrain, elle fait le choix de mobiliser toutes les équipes, en les regroupant parfois au risque d'avoir une partie du personnel contaminée ou considérée comme « cas contact » notamment dans les lieux communs (restauration, douche, vestiaire, véhicules etc.).*

La direction a indiqué que là aussi, elle ferait le tour des DT et nous informerait sur les différents dispositifs retenus. Elle a également indiqué qu'en effet, il fallait que ces dispositifs permettent d'assurer la sécurité des personnels mais également des conditions de travail et un cadre de travail adapté. La question qui se pose est sur les activités que l'on confie et les conditions dans lesquelles on les confie. Le DRH confirme que le problème n'est pas l'activité de plein air mais bien les lieux de vie. Il rappelle les tensions sur les effectifs et qu'il convient de les optimiser notamment pour l'image de VNF. Pour autant la priorité reste la sécurité des personnels.

Sur la question de regrouper ou de faire aller les agents directement là où ils doivent être, il est plutôt pour la seconde solution. Le DRH rappelle les trois principes fondamentaux :

- Maintenir l'activité
- Protéger les personnels
- La solidarité avec les personnels.

Une note sera produite par la direction pour sécuriser cette période et les personnels dans l'objectif de fixer des points de repère.

**5°) La décision a été prise par la direction de conserver les contrats de saisonniers en cours et de reporter ceux n'ayant pas encore été signés. Ces contrats seront-ils décalés mais sur une durée identique de 6 mois, ou seront-ils écourtés à 5 mois ?**

La direction indique qu'il s'agit d'un sujet social mais également de l'image de l'établissement. La consigne passée était que cela se traite de façon individuelle. Il existe une tension sur les effectifs. Il ne s'agit pas uniquement d'un décalage car les contrats seront calés sur les saisons : si la saison se termine 5 mois après, les contrats seront donc écourtés à 5 mois. La direction précise que si elle avait recruté tous les saisonniers, ces derniers auraient dû être redéployés sur d'autres missions que l'exploitation. Cela aurait conduit à augmenter encore les effectifs et les interactions entre les personnels notamment dans les lieux communs.

*La CFDT-VNF indique que la situation n'a pas été traité de façon individuelle et nous souhaitons dénoncer la méthode et les délais de prévenance vis-à-vis de ces personnels saisonniers. Par exemple à la DT RS, les saisonniers pour certains n'ont pas été appelés mais ont reçu vendredi APM un simple mail les informant qu'ils ne travailleraient pas le mardi, sans se soucier des conséquences que cela pouvait avoir pour eux. De plus, s'il leur a été indiqué un décalage du début de contrat, il n'a pas été fait mention d'une durée écourtée sur la saison. La direction se doit d'être transparente. Certains saisonniers vont peut-être se retrouver en grandes difficultés et sans rémunération alors qu'ils comptaient sur celle-ci. Le côté humain et le traitement accordé à ces personnels n'est pas à l'honneur de l'établissement. Nous savons que certaines DT ont de nombreux saisonniers mais l'encadrement et la RH auraient dû s'en occuper sans d'ailleurs déléguer cette charge sur les premiers niveaux hiérarchiques.*

Si la direction convient que cela ne sert pas l'image « employeur », elle rappelle que les injonctions contradictoires (contraintes D'ETPT et besoins de saisonniers) n'aident pas. La direction partage notre analyse et s'engage à repasser le message à l'ensemble des équipes.

**6°) Nous souhaitons obtenir la confirmation que les cycles d'astreintes établis ne seront pas remis en cause pour les agents bénéficiant du dispositif d'ASA garde d'enfants ? A l'inverse si l'agent devait rencontrer des difficultés pour la garde des enfants le week-end et en soirée (conjoint travaillant ou personnel soignant ...) peuvent-ils faire la demande de se faire remplacer ?**

La direction explique que si la personne est d'astreinte la journée, cela va être compliqué et qu'il vaut mieux prévoir un remplacement. Pour les astreintes soirs et week-ends, s'il est en capacité de les assurer, il peut continuer à les monter y compris s'il bénéficie d'ASA garde d'enfants la journée. La reprogrammation pour celles et ceux qui ne peuvent pas assurer l'astreinte, dû notamment aux gardes d'enfants, reste également possible.

*La reprogrammation décale le paiement des astreintes et elle a ses limites ... Nous demandons que la journée les interventions puissent être assurées par les équipes présentes si l'agent d'astreinte est en ASA garde d'enfants. Concernant le soir et les week-ends, il convient d'interroger l'agent pour savoir s'il sera en capacité ou pas d'intervenir et si la réponse est oui, il faut le laisser monter son astreinte. Dans le cas contraire, si cela lui pose des difficultés, il est nécessaire de procéder à une reprogrammation. Nous demandons également à ce que l'agent ne soit pas pénalisé si l'astreinte semaine ne se fait pas sur la journée à cause d'une ASA garde d'enfants.*

La direction indique que cela relève du management local mais que rien juridiquement n'interdit à un agent bénéficiant d'ASA garde d'enfants de tenir une astreinte. La direction indique qu'il faudra faire

une analyse au cas par cas et qu'elle fera un tour avec les équipes localement pour savoir si des difficultés ont été identifiées ou pas. A ce jour, elle confirme n'avoir eu aucune alerte.

**7°) Nous vous alertons à nouveau sur le sujet des formations et notamment sur les conditions d'organisation de celles-ci. La direction nous a confirmé le maintien de la jauge de 6 personnes maximum pour les réunions et formations organisées dans les locaux de VNF. A l'inverse, elle se dédouane de toute responsabilité à partir du moment où la formation est externalisée dans les locaux d'un prestataire en charge d'une formation. Nous avons pu démontrer, photos à l'appui (exemple d'une formation obligatoire habilitation électrique en DTRS) que tous les prestataires n'assuraient pas le respect de ces règles. Nous demandons à ce que VNF protège tout son personnel y compris celui qu'elle envoie en formation auprès d'organismes extérieurs. A ce titre, nous demandons à ce que la direction impose des protocoles de sécurité qui obligent et engagent le prestataire au respect des mêmes règles que celles définies par VNF.**

La direction indique que suite à notre alerte elle a fait le point avec l'ISST et Romain DAUTIGNIES (responsable MSPRP). Il a été convenu que désormais elle demanderait aux organismes extérieurs, en charge d'assurer une formation aux personnels, de VNF de produire en amont leur protocole de sécurité. La direction procédera à une vérification pour s'assurer que celui-ci est bien conforme à celui de VNF. Dans le cas contraire, les formations seront annulées ou il sera demandé de revoir les modalités d'exécution de celles-ci conformément à nos protocoles en vigueur. Ce protocole sera présenté ce jeudi soir en cellule de veille pour une application immédiate.

**8°) La CFDT- VNF a tenu une nouvelle fois à alerter la direction sur le fait qu'il remonte d'ores et déjà dans les services que les cibles d'ETPT ne permettront pas de remplir toutes les missions dès cette année et que cela posera de grosses difficultés dans l'organisation et la continuité des services. Quelles sont les moyens qui vont être mobilisés et le cas échéant quelle visibilité avoir sur les missions qui pourraient être abandonnées ?**

Le DGD a indiqué que la direction était attentive à cette situation et que s'il s'avérait que les effectifs ne permettraient plus de tenir les niveaux de services, ceux-ci évolueraient en tenant compte de la réalité. La direction se dit vigilante sur les tensions actuelles amplifiées par la crise sanitaire.

*La CFDT-VNF demande de la visibilité car la tension est déjà présente dans de nombreux services.*

La direction précise qu'elle va procéder à une « reprévision » sur le dialogue de gestion en mai pour faire un point plus précis sur les mobilités, l'arrivée réelle des saisonniers et les évolutions de la crise sanitaire.

*La CFDT-VNF a demandé un retour en mai suite à cette « reprévision »*

**10°) Où en êtes-vous dans l'étude ALD et CAMIL qui devait mettre en rapport le coût/service en externalisant ou en gardant en interne ces compétences ?**

La direction nous indique, encore une fois, que la commande est passée à DSIN et qu'elle attend les retours de celle-ci. Pour ALD, là aussi, la direction aurait réuni des premiers éléments. L'objectif est de finaliser ces études et d'en faire un retour avant la fin du premier semestre.

**11°) Où en sont les sorties des textes ICT, intéressement public, déplaçonnement de la PTETE ?**

**Concernant l'ICT :** 4 signatures sur 5 sont faites. Cela ne devrait plus tarder et le sujet est presque bouclé.

*La CFDT-VNF a rappelé également que les réorganisations n'impactaient pas que les personnels d'exploitation mais également des techniciens et des OPA et qu'à ce titre nous attendons aussi de VNF une note de gestion (qui est cette fois à la main de VNF) pour garantir le maintien de rémunération pour ces catégories de personnels.*

La direction a indiqué que la note était rédigée et qu'elle devait encore faire l'objet d'une relecture élargie avec les équipes.

*La CFDT-VNF a demandé à avoir la possibilité d'échanger sur le projet de note de gestion avant que celle-ci ne soit signée.*

**Concernant la PTETE :** ce texte est sorti du guichet unique avec un avis favorable et désormais le texte est dans le circuit de signature. S'il reste une incertitude sur le délai de signature, il n'y en a plus aucune sur la finalité et c'est un point très positif.

**Concernant le dispositif d'intéressement pour les personnels de statut public :**

La direction indique que l'accord est toujours dans les arcanes de discussions avec les tutelles et qu'elle communiquera avec les représentants des organisations syndicales dès qu'elle aura plus d'informations.

*La CFDT-VNF a rappelé ce qui avait été dit l'année dernière à savoir : que les tutelles n'avaient pas émis d'opposition de principe sur la mise en place d'un tel dispositif. Désormais, nous comprenons que les discussions ne portent plus sur le contenu de l'accord mais sur le principe même qu'il soit mis en place au sein de l'EPA. Nous dénonçons ce retour en arrière et rappelons les engagements du directeur général sur cette avancée sociale en cohérence avec le dispositif existant pour les salariés de droit privé.*

La direction confirme qu'à ce jour, il n'y a pas d'arbitrage positif ou négatif sur ce point. Le DG et le DRH expliquent à nouveau aux tutelles l'objectif de ce dispositif à savoir : comment il valorise l'engagement et le travail des personnels et comment il peut être soutenu financièrement sur la masse salariale de VNF. La direction s'engage à nous informer en temps réel.

Le DGD précise que dans le calendrier du COP et les signaux amicaux des décideurs, c'est le bon moment pour aboutir à un arbitrage positif. La direction générale s'engage à vouloir tenir le timing. A ce stade, tant que ce texte n'est pas présenté et validé par le guichet unique, il ne peut pas y avoir de certitude.

*La CFDT-VNF a rappelé une nouvelle fois qu'à l'origine le dispositif d'intéressement aurait dû entrer en vigueur dès l'année dernière pour des premiers effets rémunérés sur le second trimestre 2021. Désormais, il n'y a aucune certitude sur le fait que ce texte soit applicable cette année et donc produise des effets financiers pour le second trimestre 2022. Cette situation, en plus d'être injuste, n'est pas acceptable et nous demandons de la visibilité sur l'arbitrage avant la fin de ce premier semestre.*

*Dans le cas contraire, si la direction générale n'arrive pas à obtenir la validation des tutelles et donc de tenir ses engagements, nous demandons d'ores et déjà que la direction étudie la possibilité de verser la somme initialement prévue à cet effet aux personnels via les autres supports juridiques existants.*

La direction indique que son objectif reste de parvenir à obtenir ce texte.

-----