

## Compte-rendu de la réunion DS/DG du 2 septembre 2021

**Le DG** a ouvert la séance tout en précisant que, selon lui, il n’y avait pas beaucoup de nouveauté suite à la période estivale et qu’il s’agissait en réalité d’une première réunion de rentrée.

Il a toutefois rappelé que les services avaient dû faire face à une situation hydraulique exceptionnelle sur le mois de juillet et que cela avait généré des situations compliquées suite aux événements météorologiques intenses. Ces derniers ont eu des impacts sur plusieurs DT induisant une forte mobilisation des équipes qui ont su, comme à chaque fois, être à la hauteur.

**Le DG** a exprimé le souhait que pour la rentrée des congés estivaux de 2022, la réunion de reprise avec les organisations syndicales soit décalée début octobre, compte-tenu généralement du peu d’actualités à évoquer à la reprise de septembre.

Si le DG n’avait pas vraiment d’annonce à faire, **la CFDT-VNF** quant à elle a relayé plusieurs questions qui méritaient d’obtenir des réponses. Comme initialement cela avait été arrêté par la direction, **la CFDT-VNF** a été la seule organisation à transmettre ses questions en amont de la réunion et celles-ci ont rythmé le déroulé de la réunion.

En totale transparence, vous trouverez ci-dessous **les questions transmises par la CFDT-VNF** et les réponses apportées par la direction générale et la DRHM.

### Télétravail

*Suite à la sortie du décret et de l’arrêté concernant l’indemnisation du télétravail pour les agents de la fonction publique, pouvez-vous nous confirmer ou nous infirmer la possibilité d’une marge de négociation concernant le plafond annuel d’indemnisation ou sur d’autres points ? Quand comptez-vous nous proposer un projet d’accord en lieu et place de l’instruction actuelle ? Quel calendrier de négociation allez-vous mettre en place ?*

**Le DG a répondu** que concernant le plafond annuel de l’indemnité télétravail, il s’agissait d’une décision de l’Etat, avec une portée d’organisation de la fonction publique qui s’impose à notre EPA. **Le DRHM a indiqué** que, suite à la parution du décret et de l’arrêté, VNF n’avait aucune marge de manœuvre possible.

**La direction a précisé** que les négociations, concernant l’accord qui allait se substituer à l’instruction actuelle du directeur général, débuteraient l’après-midi de la prochaine DS/DG prévue le 14 octobre prochain. Concernant l’indemnisation, **la direction suppose** qu’une circulaire de la fonction publique va sortir pour en préciser les modalités applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Pour le moment, il a été demandé à l’ensemble des personnels qui télétravaillent de se déclarer sur l’outil de suivi du temps de travail dès le 1<sup>er</sup> septembre, et pour celles et ceux qui n’auraient pas la possibilité de le faire sur un outil de suivi du temps de travail en attendant que des dispositions soient mises en place par les DT.

En effet, l'accord qui reste à négocier comportera le dispositif d'indemnité qui prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre, mais il sera nécessaire pour la direction de régulariser le versement de celle-ci au réel et donc de pouvoir justifier les versements auprès de l'URSSAF qui y sera très attentive. Enfin, s'appuyer au maximum sur les outils de suivi de temps de travail évitera de rendre cette tâche trop chronophage pour les services RH.

*Pour rappel, extrait de l'arrêté du 26/08/21*

*« Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente. »*

**La direction** a indiqué que le versement de cette indemnité se fera au trimestre forfaitairement, mais devra être régularisée à posteriori sur la base des jours réellement télétravaillés. Pour le moment, son application n'est pas encore intégrée dans l'architecture de la paye publique et on s'oriente vers un premier versement début 2022 (effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

**La CFDT-VNF appelle d'ores et déjà tous les télétravailleurs à être vigilants sur leur déclaratif de télétravail au risque de se voir opposer un refus de versement de l'indemnité due.**

De plus, **la CFDT-VNF a fait remarquer** que, pour un agent télétravaillant 3 jours par semaine tel que le permet l'instruction du DG, ce plafond de 220 € était déjà insuffisant au regard des 2.50 € par jour télétravaillé. En effet, c'est un maximum d'environ deux jours par semaine qui pourront être indemnisés et la CFDT-VNF regrette qu'en qualité d'EPA, VNF ne puisse pas négocier un accord qui soit cohérent avec l'instruction en cours dans l'établissement. Cette possibilité aurait dû être prévue dans l'accord fonction publique et le plafond de 220€ aurait dû être un seuil de négociation pour les établissements publics.

**Le télétravail, cela va sans le dire mais encore mieux en le rappelant, est une possibilité et ne peut pas être imposé à l'agent.**

Pour autant, souhaitons que cette position ne gage pas une volonté cachée de vouloir faire, une nouvelle fois pensant que le pire est derrière, une application minimaliste du dispositif télétravail en limitant arbitrairement le nombre de jour autorisé au télétravail comme cela fut le cas avant la crise sanitaire au ministère comme à VNF. Rappelons que tous les refus (qu'ils soient sur le dispositif lui-même ou sur le nombre de jour sollicité par l'agent) devront être justifiés et donner lieu au préalable à un temps d'échange explicatif visant à rechercher le consensus. Rappelons également qu'il existe des dispositifs pour faire appel à une décision arbitraire et non justifiée et que **la CFDT-VNF** se tient à la disposition des personnels dans cette situation. Enfin rappelons (car il vaut mieux prévenir que guérir) que cela irait à l'encontre de la démonstration qu'ont pu faire les personnels quant à leur aptitude à télétravailler et assurer la continuité de service pendant cette période de télétravail forcé, et que cela rendrait caduque toutes les réflexions d'optimisations immobilières pour lesquelles sans le dispositif du télétravail tout serait remis en cause.

**De plus, la CFDT-VNF souhaite** que le projet d'accord télétravail qui doit être négocié début octobre soit transmis aux organisations syndicales bien en amont afin que celles-ci puissent en discuter dans leurs structures respectives et venir avec un mandat de négociation clair.

Enfin, **la CFDT-VNF a interrogé** la direction sur les modalités pratiques applicables aux personnels mis à disposition qui ne badgent pas.

Suite à ces remarques, **la direction a indiqué** partager notre réflexion et la déduction faite par la CFDT-VNF suite à son calcul, et que tous les jours télétravaillés ne pourront pas être indemnisés. Pour autant, elle a indiqué que cela était conforme aux dispositions de la fonction publique à savoir : 3 jours de télétravail maximum par semaine et un plafond d'indemnisation de 220 € maximum. Aucune marge de manœuvre n'est possible et cela relève d'une application stricte et directe des textes réglementaires.

Concernant les modalités de déclaratif pour les personnels mis à dispositions qui ne sont pas soumis au badgeage, la direction s'est engagée à revenir vers les organisations syndicales au plus tard sous 10 jours.

## Taux de promos Catégories C exploitation

*Concernant les taux pro-pro revus à 16,5% suite aux annonces de la ministre pour les personnels de catégories C, la CFDT-VNF a interrogé le DRH du Ministère sur l'application qu'il serait faite pour les catégories C exploitation. En l'absence de réponse de sa part à ce jour et dans l'attente de celle-ci, pouvez-vous nous apporter un éclairage sur ce point et notamment les incidences sur l'organisation du concours C3 ?*

**La direction a confirmé** que, pour le moment, les taux revalorisés pour tous les tableaux d'avancements des catégories C et B étaient à l'arbitrage de la fonction publique. Elle a rappelé que le taux pro-pro des C exploitation était jusqu'alors de 6 %. De fait, effectivement, le concours C3, qui dépend de ce taux, est actuellement bloqué. Ce dernier sera sans doute reporté en début d'année prochaine. En terme organisationnel, c'est compliqué avec des incidences sur le nombre de postes et l'année d'ancienneté supplémentaire pour toutes les catégories C qui pourraient impacter l'éligibilité des agents.

**La direction a indiqué** penser et espérer que cet arbitrage interviendrait prochainement.

**La CFDT-VNF espère** qu'il sera affiché au minimum au même taux de 16.5 % comme c'est le cas pour notre ministère. **L'inverse ne serait pas admissible.**

**La direction a souligné** que pour le moment, la consigne avait été donnée aux services dans toutes les DT de mener un exercice sur le taux actuel et sur le taux annoncé par la fonction publique afin d'éviter toute précipitation quand l'annonce officielle sera faite.

**La CFDT-VNF a informé** la direction que la prochaine réunion fonction publique aurait lieu le 17 septembre et que par conséquent, ce point devrait y être clarifié.

## Réorganisations

**La CFDT-VNF a constaté** que lors de plusieurs réorganisations portées par des directions auprès des instances représentatives des personnels, les projets d'organigrammes présentés actant des créations de poste n'étaient pas suivis d'effets. De nombreux postes pourtant identifiés dans la présentation comme essentiels à la réussite de la réorganisation se voient gelés et donc ne sont pas publiés. Dans ces conditions, quel crédit porter aux projets de réorganisation présentés par les directions et comment rendre un avis éclairé dans le cadre des consultations ? Cela combiné aux baisses d'effectifs annuelles, comment assurer de bonnes conditions de travail pour les personnels ?

**Le DG** a tout d'abord tenté de nous expliquer que la contrainte des effectifs n'était pas de son fait et que si le gouvernement autorisait davantage de recrutement, il serait ravi de donner suite.

**La CFDT-VNF a répondu** que si elle convenait que les contraintes du plafond d'emploi étaient définies dans la loi de finance votée au parlement, en ce qui concerne les réorganisations mises en place par VNF cela relevait bien de sa responsabilité. Aussi, quand la direction engage un projet de réorganisation, elle le fait en conscience des contraintes d'ETP et saisit d'ailleurs souvent cette occasion pour réduire les effectifs. **La situation n'est plus seulement compliquée à ce jour, elle devient impossible !** En effet, y compris dans les projets de réorganisation de la direction visant à centraliser et optimiser les effectifs, les postes créés et vacants dans leur projet d'organigramme présenté en instances et pour lesquels la direction indique qu'ils sont indispensables à la réussite du projet de réorganisation sont gelés !

**Le DG s'est montré** étonné sur cette alerte feignant l'ignorance alors que **la CFDT-VNF l'avait alerté** à maintes reprises. **Le DG a donc donné l'illusion** de ne pas être informé de ces situations et comme à son habitude, il a demandé des éléments factuels. Enfin, il a indiqué assurer que dans de telles situations, il garantissait son engagement à les étudier et à intervenir le cas échéant.

Aussi, **la CFDT-VNF lui a rappelé** (pour ne donner qu'un exemple parmi d'autres et celui-ci ayant déjà fait l'objet de nombreuses alertes de notre part) l'exemple de la réorganisation domaine de la DT Nord – Pas-de-Calais où à ce jour, de nombreux mois après avoir présenté et passé en force ce projet de réorganisation, l'intégralité des recrutements qui avaient été affichés n'ont pas été opérés. De plus, désormais les services se trouvent en forte difficulté et suite à nos premières alertes, les engagements de publier les postes vacants des mois après la consultation initiale, a encore été reporté et le sera peut-être jusqu'à la fin d'année. De fait, vu la réponse de la direction et surtout la mauvaise foi de celle-ci, se dire non informée, nous a vraiment laissé dubitatifs et consternés !

Pour autant, inlassablement et fidèle à notre politique de tenir bon et de ne rien lâcher, **la CFDT-VNF attend impatiemment la prochaine réponse et justification du DG** sur cet état de faits. Plus encore, nous invitons tous les personnels ayant connu un projet de réorganisation avec un organigramme présenté par la direction indiquant des recrutements à certaines échéances qui n'auraient pas été honorés (ne serait-ce qu'en assurant la publication des postes) à nous en avertir et à nous transmettre les éléments afin de répondre au souhait de notre directeur général d'avoir des éléments factuels. Nul doute qu'il interviendra pour garantir le respect de la parole de la direction et des engagements pris devant les instances ! Après tout, il en va de sa crédibilité !

Même si nous l'avons rappelé, nous ne nous étendrons pas sur les organisations de l'exploitation à minima qui avaient été mises en place dans le passé et où les départs ne sont pas remplacés à cause du plafond d'emploi en ETP et où la baisse de service est en ligne de mire des contraintes également fortes en ETPT.

**La limite de fonctionnement est atteinte, voir dépassée en de nombreux endroits...**

## ARL

**Lors de la présentation des orientations en matière de recrutements, il avait été défini 31 ARL de C exploitation et 7 ARL de C administratif, : pouvez-vous nous confirmer le maintien de ces ARL et leurs répartitions par DT ?**

**La direction** a bien confirmé le recrutement de 31 C exploitation en 2021 mais uniquement 5 ARL de C administratifs contre 7 initialement votées au conseil d'administration. Suite à notre demande lors de la réunion, les éléments suivants ont été portés à la connaissance des organisations syndicales :

**BESOINS ARL  
2021**

ARL 2021	DTBS	DTCB	DTNE	DTNPDC	DTRS	DTS	DTSO	SIEGE	TOTAL
C. EXPLOITATION	14	0	2	7	0	5	3	0	31
C. ADMINISTRATIF	3	0	0	0	0	1	1	0	5
TOTAL	17	0	2	7	0	6	4	0	36

Retrait  
1 ARL C  
adm

Retrait 1  
ARL C  
adm

Pour les postes offerts au concours AEP (C2), ils sont au nombre de 14, les autres recrutements se feront sur la liste complémentaire du concours précédent :

Centres d'examen.	Concours externe	Concours interne	Total
Direction territoriale du Bassin de la Seine	7	4	11
Direction territoriale Sud-Ouest	1	0	1
Direction territoriale de Strasbourg	1	1	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

La **CFDT-VNF** a également souhaité rappeler et alerter à nouveau sur son inquiétude quant à la disparition progressive des C Administratifs au sein de notre établissement. Qui absorbe la charge de travail et comment ?

Le **DRHM** a indiqué qu'à ce sujet une analyse était en cours.

## Problèmes au niveau de la paye des vacataires

La **CFDT-VNF** a été alerté sur les délais de paiement des contrats courts qui peuvent parfois générer des difficultés pour certains que cela soit financièrement ou dans le traitement administratif de leur dossier auprès de pôle emploi. Pourriez-vous clarifier les modalités et vous assurer que, pour l'avenir, une information préalable sur les modalités de rémunération soit faite en amont aux intéressés ?

Le **DG** a confirmé être en accord sur cette alerte et cette demande. Effectivement la **direction** confirme qu'il est normal qu'avant de signer un contrat, les personnes connaissent tous les tenants et aboutissants. La **direction** indique donc qu'il va falloir être vigilant sur le sujet et que l'information préalable soit faite. Elle s'engage pour que cela soit le cas à l'avenir.

**La direction a indiqué** que le problème était dû en partie à la suppression du mouvement intermédiaire en paye en DGFIP et que cela n'est pas à la main de la direction. De fait, en fonction de la date d'arrivée de la personne, des difficultés de versements apparaissent et seule une avance peut être faite. Idem concernant le délai pour fournir les fiches de paies.

**La direction indique** que néanmoins, le message sera passé aux services et un point va être aussi effectué sur le sujet.

**La CFDT-VNF souhaite** et propose que la direction se mette en relation avec pôle emploi pour trouver une solution acceptable pour les deux parties. En effet, faute d'avoir les fiches de paie dans les temps, certains contrats courts ont tenté de demander à VNF une attestation pour la produire auprès des services de pôle emploi dans l'attente de recevoir les documents de paie, mais là encore, ils ont essuyé un refus. Cette situation n'est pas normale et durable.

## Tenue des instances représentatives

**La direction a interrogé les OS sur les modalités d'organisation des instances représentatives des personnels à compter d'octobre. Suite à cela, la CFDT-VNF a indiqué son attachement à ce qu'une modalité unique soit retenue, à savoir : tout le monde en présentiel ou tout le monde en distanciel mais surtout aucune différence de traitement entre les titulaires et les suppléants. Pouvez-vous nous indiquer suite à cela la décision d'organisation retenue par la direction ?**

**Le DG** a indiqué partager le fait qu'en tout état de cause pour lui un mixe était trop difficile et pas très exploitable (sauf exception). Compte-tenu des jauges, il souhaite trouver une salle, notamment pour la DS/DG d'octobre pour une réunion en présentiel. La recherche est en cours de finalisation et une réponse nous sera apportée prochainement.

## Visios-conférences

*Aujourd'hui, la CFDT-VNF est confrontée à l'impossibilité désormais de convier aux réunions teams des personnes qui n'ont pas d'adresses mail VNF. Pouvez-vous nous indiquer les changements opérés ? Si cela a vocation à être permanent ? Les raisons qui ont conduit à ne faire aucune communication préalable ? Nous sommes régulièrement et nécessairement en contact avec des personnels du ministère, pouvez-vous nous indiquer si pour ces personnes il sera possible d'ouvrir les droits d'accès via une adresse ministérielle ?*

**Le DG** s'est engagé à examiner cette problématique mais affirme qu'il n'y a aucune volonté de blocage de la part de la Direction. **Le DG** a indiqué que le DSIN prendrait contact avec la CFDT-VNF pour discuter des difficultés rencontrées (y compris pour des agents qui se connectent sur leur matériel personnel). De même pour la non-possibilité d'accéder à la messagerie professionnelle sur les téléphones portables dont **la CFDT-VNF a rappelé** la nécessité et la praticité notamment dans le cadre des déplacements.

Sur ce point, **le DG** a répondu qu'un ordre de priorité de remise en fonction était établi et que cela fera l'objet d'une information prochainement.

## Evolution du régime indemnitaire des TS

*Vu les particularités de certaines des missions des TSDD, prévoyez-vous une ou des réunions de concertations sur les modalités d'application du passage des TSDD au RIFSEEP à VNF?*

Effectivement, **la direction** a confirmé qu'il sera difficile au sein de notre établissement de faire un copié-collé des textes du ministère. Aussi, des réunions de discussions seront programmées pour traduire les particularités propres à notre service. **La Direction** a précisé attendre au préalable les projets de textes du ministère sur le sujet qu'elle n'a toujours pas.

## Agenda social fin 2021/ 2022

*Vu les nombreux sujets de négociation en cours et à venir, pourriez-vous nous communiquer un calendrier social actualisé ?*

**Le DRHM** a confirmé, suite à notre demande, que l'actualisation de l'agenda social allait prochainement être portée à notre connaissance.

## A la marge de la réunion

*Au cours de la réunion, une nouvelle fois la CFDT-VNF a rappelé au DG 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 prenant en compte la qualité de service. L'engagement portait sur ALD et CAMIL.*

**Le DG a indiqué** qu'effectivement il nous doit cette réponse, qu'il doit au préalable faire le point et qu'il a besoin d'un délai pour le faire raisonnablement... Il a rappelé à ce titre les contraintes qui ont pesées récemment sur la DSIN.

**La CFDT-VNF a rappelé** le soutien qu'elle apportait à toutes les équipes de la DSIN au quotidien mais également pendant la crise informatique. Pour autant, elle a rappelé au DG que cet engagement datait de plusieurs années maintenant et que le retard était difficilement imputable à la crise informatique. Elle a également rappelé que lors de nombreux PV rédigés par la direction et validés lors de plusieurs séances par les participants, de multiples engagements ont été pris sur ce point. Il avait même été indiqué que l'étude était en phase finale ...d'où notre incompréhension....

**Le DG a indiqué** qu'il allait porter une priorité sur l'étude CAMIL cela relevant en effet d'un engagement ancien qu'il convenait d'honorer.