

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

18 FEVRIER 2021

M. HANNEDOUCHE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance : Maxime GOMEZ – CFDT-VNF

Déclarations préalables : CFDT-VNF

Préambule à la séance en réponse à notre déclaration préalable :

Le volet domaine mentionné dans la déclaration préalable sera traité dans le point n° 1 de l'ordre du jour. Concernant le point relatif à l'ordonnance N°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique visant à redéfinir la participation des employeurs publics, cette ordonnance sortie hier a été lue pour l'instant en diagonale, le sujet n'a pas encore été traité. L'ordonnance qui doit s'appliquer en 2022 prévoit un décret qui doit être vu avec le service juridique.

La CFDT-VNF a insisté sur le fait qu'il fallait d'ores et déjà :

- intégrer les négociations à venir dans le calendrier social ;
- analyser les ordonnances pour être prêt pour 2022 et en tenir compte pour le renouvellement du marché mutuelle des salariés de droit privé actuellement en cours s'il y avait un intérêt à prévoir un élargissement comme ce fût le cas pour les titres restaurant ;
- prendre en compte l'aspect prévoyance et notamment le besoin de garantir la partie indemnitaire pour les agents de droit public (pouvant aller jusqu'à 40% du revenu)

La direction indique qu'un point d'information sera fait au prochain CTU public. Pour la complémentaire santé, il sera intégré dans l'agenda social.

I – Approbation des procès-verbaux

Point 1° Approbation du PV du 21 janvier 2021

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

II – Consultation et information

Point 1° Point d'information sur l'étude d'impact RH liée aux projets de refonte des process et outils de la gestion domaniale

Présentation par Aurélie MILLOT et Marie-Astrid VERON

Rappel du contexte :

Depuis 2 ans, la DDEV a engagé la **modernisation de sa gestion du domaine public fluvial**, avec notamment le **lancement de trois projets**. Cette démarche touche tout autant les outils que les procédures, les métiers et les **méthodes de travail ce qui conduira les processus actuels à évoluer** dès 2022.

Un accompagnement RH défini selon les impacts identifiés par métier et par DT.

Sur les 12 métiers rencontrés, 4 métiers seront plus impactés :

- Gestionnaire Domaine / Inventaire
- Responsable Domaine
- Gestionnaire immobilier
- Contrôleur DPF

Trois impacts majeurs ont été identifiés :

1/ se dégager du temps sur les tâches administratives pour se recentrer sur la connaissance, le contrôle, la valorisation du domaine et le service au client ;

2/ se préparer au déploiement des outils (reprise des données) et se former aux nouveaux process et outils ;

3/ ajuster les interactions entre les pôles domaine et les autres services et agents au niveau local comme national.

Un accompagnement RH sera mis en place en 2021 avec les acteurs supports.

La CFDT-VNF a souligné que ce projet avait été présenté il y a 2 ans et que la direction avait indiqué que l'objectif n'était pas de conduire à une optimisation d'ETP. Pour autant depuis deux ans, la réduction s'opère ou a déjà été opérée dans la plupart des directions territoriales dont la DT Nord Pas-de-Calais qui a subi une baisse importante sur sa filière Domaine. La CFDT-VNF dès 2018 avait interpellé la Direction qui lui avait répondu qu'il n'y avait pas de projet de réorganisation en cours devant conduire à des suppressions de poste. Aujourd'hui force est de constater le contraire.

La Direction a indiqué que suite à la réception du courrier de l'intersyndicale de la DTNPDC sur ce sujet, la directrice territoriale avait demandé un audit. La baisse des effectifs est liée au dialogue de gestion sur différentes filières et non pas à la mise en place des nouvelles applications (GEDO et OBSERVADO).

La direction du développement dit avoir demandé à la DRHM un renfort temporaire pour la reprise des données au sein du siège et des DT. Une réorganisation n'est pas figée, elle évolue. Ces nouveaux outils apporteront d'autres opportunités dans quelques années, ce qui permettra de fluidifier la gestion des actes.

La CFDT-VNF a souhaité savoir quels allaient être les effectifs déployés pour la fiabilisation et la reprise des données. Les CDD seront attribués au siège ou en direction territoriale ? Qui va les accompagner, comment les agents actuellement en surcharge vont-ils pouvoir se dégager du temps pour les former ? A ce jour, les équipes n'ont aucune visibilité. Il est rappelé que ce sujet ne peut pas être déconnecté des réorganisations et de la baisse des effectifs.

La direction du développement a indiqué que la reprise des données requiert un travail automatique et manuel, il y a beaucoup de données qui ne sont pas dans SCOT et qui devront être repris dans GEDO. Tout ne pourra pas se faire en même temps mais plutôt au fil de l'eau. Les CDD en renfort seront déployés au siège et en DT.

La CFDT-VNF a souhaité savoir ce qu'il adviendrait des deux recrutements prévus sur la DT Nord Pas-de-Calais suite à la centralisation rue du Plat ? Est-il normal de revenir sur les engagements pris et d'annuler tout simplement les moyens qui avaient été validés lors de la consultation du CTU de proximité en juillet 2019 ?

La direction n'a pas souhaité que les instances nationales interviennent sur les dispositions prises en locales. Un échange a été effectué avec Mme Masson, directrice territoriale de la DT Nord Pas de Calais à ce sujet et un audit doit être lancé.

La CFDT-VNF a demandé une visibilité sur les renforts, quand et où ? Pourrait-on avoir un retour sur le calendrier et l'impact au siège et dans les directions territoriales ?

La direction du développement a indiqué que le sujet « reprise des données » serait évoqué au prochain club domaine du 18 mai prochain. Un retour et un point sur le prochain calendrier seront fait au CTU plénier du mois de juin.

La direction a souhaité nous informer que le projet présenté ce jour n'a pas de lien avec la réorganisation menée en DT NPDC.

La CFDT-VNF a précisé que si l'on raisonne maintenant par familles d'emploi c'est totalement dans le sujet. C'est bien la direction métier qui recommande et impose le cap à mener dans le cadre du dialogue de gestion en DT donc l'exemple donné est tout à fait légitime d'autant plus qu'il n'est pas un cas isolé. Si on comprend bien, tous les projets de réorganisation qui prévoient des créations de postes peuvent voir leur copie revue selon le dialogue de gestion. Rien n'est acquis !!! Quelle confiance avoir dans les projets de réorganisations multiples à venir ?

La direction a indiqué qu'il avait été institué un dialogue de gestion par familles d'emploi. Le travail du dialogue de gestion est fait depuis deux ans, ce qui permet de discuter objectivement des moyens humains.

La CFDT-VNF a demandé de rester vigilant quant à l'équipement en matériel des agents sur le terrain, notamment pour héberger les applications nomades (téléphones mobiles). La couverture réseau est également une préoccupation forte, il est recommandé de tester le futur matériel pour éviter de se rendre compte au final qu'il n'est pas suffisant ou mal adapté.

La direction a confirmé que c'est actuellement un point important qui est en cours à la DSIN.

Point 2° Point d'information sur le projet « Agir pour les Talents »
Présentation par Catherine Denorme

Rappel du contexte :

Le projet « Agir pour les Talents » visant toutes les populations de l'établissement, va accompagner la modernisation de l'établissement et ainsi permettre aux personnels d'être acteurs de leur progression professionnelle.

Pour cela, en 2019 / 2020, VNF a réalisé une **cartographie de ses métiers** et a listé 11 familles et 148 métiers. Ce travail a impliqué des référents dans toutes les directions « métier » du siège.

Actuellement l'établissement démarre la rédaction d'une **fiche « métier » décrivant tous les métiers** et un **répertoire des compétences** nécessaires pour les exercer.

Ce travail permettra **d'améliorer concrètement l'entretien professionnel** (pour l'agent et l'encadrant), **la formation, le recrutement** ou encore **la mobilité interne** grâce à des outils RH modernes.

Ce projet est une offre de service pour les personnels, les managers opérationnels, les RH.

La direction a indiqué qu'il est prévu dans ce processus, une réunion avec la Commission Carrières et Rémunérations (CCR) afin de soulever les impacts ou incidences sur l'annexe de la convention collective des salariés de droit privé. Cette démarche complémentaire est voulue la plus souple et agile pour ce chantier d'accompagnement en terme de compétences pour le personnel au regard des évolutions des métiers. L'objectif étant également de faire une expérimentation de dématérialisation des entretiens professionnels (en cours pour certains) afin d'alimenter le plan de développement des compétences.

La CFDT-VNF a indiqué que la fiche métier allait servir pour l'entretien professionnel or une fiche de poste n'est pas une fiche métier cela peut déstabiliser les personnels. Côté public, le personnel répond à des missions et occupe un poste qui correspond à un corps et à un grade. S'il n'est pas formé sur ce poste, charge à l'établissement de le former à posteriori et de l'accompagner en cas de besoin.

La direction a admis que sur ce sujet VNF est loin d'être innovant. Aujourd'hui, certaines fiches de poste ne sont pas comprises par manque d'indication sur les compétences. En effet, pour un même métier occupé on évalue pas sur les mêmes compétences, c'est l'objectif recherché par le biais des fiches métiers. C'est pourquoi aujourd'hui, VNF est incapable de faire un plan de développement de compétences, il est important pour un agent de faire ce travail. La fiche métier ne remplace pas la fiche de poste mais va aider à sa rédaction et permettre ainsi d'être évalué sur les mêmes compétences au sein de l'établissement.

La CFDT-VNF précise que la fiche de poste qui est mal rédigée n'est pas de la responsabilité de l'agent, ses missions sont définies dans celle-ci. L'agent est évalué par rapport à l'exécution de ses missions et des objectifs donnés l'année précédente et non par rapport à des compétences qu'il n'aurait pas. La dématérialisation des entretiens professionnels permettra d'avoir des statistiques que la CFDT-VNF a déjà réclamé.

La direction a informé qu'il faut être attentif aux expressions de langage, une fiche métier est un ensemble de postes ou de situations de travail pour lesquelles il existe une proximité forte de compétences. La fiche de poste fera référence à la fiche métier, elle sera mise à jour lors de l'entretien professionnel. Le métier regroupe plusieurs postes en revanche la fiche de poste sera plus ciblée sur les missions réelles de l'agent.

La CFDT-VNF a conclu que l'entretien professionnel faisait référence à la fiche de poste qui indique également un grade et un niveau précisant, à cet effet, un niveau de responsabilité attendu sur le poste. Nous n'attendons pas la même chose d'une catégorie A que d'une catégorie B ou d'un niveau 7 et d'un niveau 5. Ce niveau de responsabilité n'étant pas défini dans la fiche métier, il sera compliqué de mettre en exergue les attendus du poste et ceux réalisés par l'agent ou le salarié.

La direction a indiqué que les entretiens professionnels dématérialisés feront référence à la fiche métier, mais les objectifs fixés dans la fiche de poste feront bien l'objet d'un échange avec l'agent.

Une nouvelle fois, si lors de l'entretien la fiche métier sert de référence, que celle-ci ne mentionne pas le niveau de responsabilité du poste, la CFDT-VNF s'est interrogée sur le risque d'indiquer à l'agent qu'il n'a pas atteint les objectifs et qu'il n'a pas les compétences indiquées dans la fiche métier alors qu'il les a certainement en rapport à la responsabilité du poste occupé.

La direction souligne que les fiches sont relues par les agents, c'est un travail collaboratif qui satisfait tout le monde.

La CFDT-VNF a rappelé qu'à la refonte de la grille des emplois et des compétences de l'EPIC il avait été demandé de revoir toutes les fiches de poste pour les intégrer sur des fiches génériques qui semblent correspondre à ce que la direction appelle aujourd'hui les fiches métiers. Force est de constater que ces fiches génériques n'ont pas simplifié la vie des personnels et des managers car les termes sont tellement génériques qu'ils ne veulent pas forcément dire grand-chose pour le salarié ou le manager. Aussi, la fiche métier n'a pas vocation à remplacer la fiche de poste. A ce jour, il existe toujours dans la convention collective 11 familles d'emplois, alors qu'il y a eu 4 nouvelles familles d'emplois apparues dans le décret emplois à la création de l'EPA. Cela n'a pas conduit à une actualisation de la convention collective. Comment les fiches métiers vont-elles s'imbriquer dans la convention collective (familles d'emplois, référentiel métiers et fiches de poste) qui sont les supports actuels pour mener les entretiens professionnels ?

Est-ce les fiches de poste qui seront publiées ou les fiches métiers ? Si c'est la fiche métier, sera-t-il mentionné un grade ou un élément qui l'indique ? Comment se fera la double publication avec le grade et le niveau ? Comment évaluer les agents sans préciser le niveau de responsabilité du poste ? Cela rend-t-il caduc le support actuel utilisé ? Nous n'avons à ce jour pas de visibilité avec ce qui existe côté privé. L'idée n'étant pas de remettre en cause la dématérialisation que nous jugeons positive.

La direction a indiqué que cela sera vu en CCR et avec les représentants du personnel de droit privé. Il faut trouver l'articulation entre la fiche métier et la fiche de poste. La fiche métier vient aider à la rédaction de la fiche de poste mais n'indique pas de niveau de responsabilité. Il n'y a pas de lien direct avec les familles d'emploi qui impliquent des niveaux différents sur la partie privée. La publication sera toujours faite par la fiche de poste. Par contre, lors de l'évaluation, sur la partie compétence, la fiche métier sera intégrée.

La CFDT-VNF a souhaité savoir si dans une fiche métier il peut y avoir plusieurs niveaux de responsabilité ?

La direction a indiqué que c'est l'objet des premières discussions avec la CCR et de l'articulation avec la convention collective cela pourra faire également l'objet de négociations.

La CFDT-VNF a demandé comment seront distingués les attendus du niveau de responsabilité de l'agent si on se réfère à la fiche métier ? Une vigilance est demandée quant à la fiche métier (discrimination de l'agent face aux formations, missions, disponibilité...).

La direction a proposé de faire une projection de ce travail et de cet outil lors d'un prochain CTU. Elle a rappelé que le but recherché était bien d'aider les personnels sur la partie développement de compétences. C'est un outil d'accompagnement et d'aide. Le déploiement du campus digital facilitera l'accès à la formation. Une démonstration en avril/mai et un point d'étape en septembre sera fait au CTU.

La CFDT-VNF s'est interrogée sur la pertinence de cet outil pour l'évaluation de l'agent. Elle souhaite savoir si une consultation sera faite sur ce sujet au CTU Public et en CTU Privé notamment en cas de modification de la convention collective ?

La direction ne s'y est pas opposée et s'il y a négociations, il y aura un passage au CTU privé. Pour le côté public, il sera informé à la rentrée. Un calendrier ainsi que la méthodologie seront proposés lors de la démonstration.

Questions diverses :

La direction a indiqué qu'au vu de la crise sanitaire, les instances se maintiennent en Visio.

La CFDT-VNF a souhaité connaître la date de remontée des postes pour le prochain cycle de mobilité ?

La direction a répondu que la date limite est fin février, le rapatriement des postes étant prévu dans la nuit du 2 au 3 mars. S'il n'y a pas de remontées de poste avant fin février, les candidatures remonteront au fil de l'eau à partir de juillet sauf pour les postes à enjeux (de direction) qui continuent d'être publiés au fil de l'eau.

La CFDT-VNF est revenue sur les 2 postes actés en 2019 pour la DT Nord Pas de Calais, elle souhaite un arbitrage avant la fin du mois de février pour éviter de passer à côté du cycle mobilité et reporter encore sur plusieurs mois ces recrutements plus que nécessaires dans les conditions actuelles.

Concernant l'indemnité pour le télétravail, la CFDT-VNF a rappelé les propos tenus par le Directeur général lors des bilatérales à savoir que si un dispositif devait être mis en place et négocié, il aurait un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

La direction indique qu'un calendrier sur le sujet de télétravail (instruction/indemnité) sera communiqué en avril.