



**COMITE TECHNIQUE UNIQUE DE PROXIMITE**

**du 06 Mai 2021 EN VISIOCONFERENCE**

**Présents :** Rudy PRIEM (titulaire), Isabelle TESTU (titulaire), Farida SIAD (titulaire), Christine COUVREUR (suppléante), Anne-Sophie DELAHOUSSE (suppléante), Pierre-Emmanuel FLIPPE (titulaire), Delphine DEBELVALET (titulaire)

Président de séance : B. DUFUMIER

Participants Direction : J. BLANQUIN, M. HANNEDOUCHE, M. MEVEL, A. MILLOT

**I-Approbation des procès verbaux**

Les élus apportent leurs corrections et rajouts (page 4).

Sous réserve de la prise en compte de ces corrections et rajouts le PV est approuvé à l'unanimité.

**II – Information portant sur le projet d'évolution de la Direction du Développement et de la Direction de l'Infrastructure de l'Eau et de l'Environnement en vue d'une prochaine consultation**

A. MILLOT présente dans un premier temps le projet d'évolution concernant le transfert du Pôle Europe et des missions relatives à la CDNI de la DIEE vers la DDEV.

Concernant le pôle Europe, celui-ci a pris un nouvel essor fin 2020 avec l'ajout d'une mission « réglementaire et influence européenne » pilotée par le directeur de la DDEV d'où une proposition de rattachement à cette direction. A. MILLOT souligne qu'il s'agit juste d'un changement d'autorité hiérarchique sans impact sur la situation administrative et géographique du personnel concerné.

*Les élus rappellent les différents transferts entre directions du pôle Europe depuis sa création en soulignant qu'à l'origine, il était rattaché à la DDEV. Outre ce retour aux sources, il est évident que la mission principale du pôle Europe est tournée vers l'externe, il n'est donc pas illogique de l'associer à la DDEV qui est elle-même une direction métier en lien avec l'ensemble des acteurs de la voie d'eau. Néanmoins, les élus ont tenu à souligner la nécessité de conserver un lien entre le pôle Europe et la DIEE, en citant par exemple les rencontres avec nos homologues néerlandais et belges que le pôle a organisé ces dernières années. Ces prises de contacts permettent de s'imprégner et d'échanger sur les savoirs faire techniques sur les ouvrages mais s'inscrivent également dans l'optique d'un travail commun d'obtention de financements européens dédiés à nos infrastructures.*

A. MILLOT souligne qu'il est évident que le travail réalisé au sein de la DIEE sera conservé mais l'objectif est bien de monter en puissance côté européen sur les obligations réglementaires. Une première étape avait été réalisée par la DLEI à l'époque mais elle n'a pas perduré lors du transfert vers la DIEE.

Pour le transfert des missions relatives à la CDNI (convention relative à la collecte, au dépôt et à la réception des déchets survenant en navigation rhénane intérieure) A. MILLOT précise que celle-ci ne concerne que les déchets huileux et graisseux. Pour l'instant, elle n'est applicable en France que sur le Rhin, la Moselle internationale et les voies du Nord. Des réflexions sont en cours pour étendre le périmètre de la CDNI sur l'ensemble des voies navigables françaises. Les missions gérées par la Division Gestion Durable sont :

- La gestion des ECO-comptes et ECO-cartes associées via le « SPE-CDNI » ;
- La mise en œuvre de la convention établie avec la station d'avitaillement chargée de faire payer la taxe ;
- La contractualisation avec les stations de réception ;
- La participation et contributions aux instances internationales

Le transfert de la mission des Eco-cartes serait assuré à la DTRM, au sein du CGN car ce dernier est déjà en rapport avec les transporteurs et serait piloté par sa responsable. Toutefois, A. MILLOT a insisté sur le fait que le transfert ne sera réalisé qu'après la mise en œuvre effective de la validation automatique des déclarations de marchandises au sein du CGN, car cela permettra de libérer du temps à l'équipe. Une date est envisagée au 1<sup>er</sup> Juillet 2021, mais pourra être réajustée. Elle sera confirmée lors du CTUP de fin Juin.

La secrétaire générale a précisé qu'un travail avait déjà été réalisé sur les futures missions de l'assistante de projet durable qui n'aura plus en charge les missions relatives à la CDNI. Elle est le point d'entrée des sujets DCOM en lien avec la DIEE et elle aura en charge la planification des échanges et des entretiens et centralisera les éléments de langage. Le chargé d'environnement sera positionné sur la thématique des dragages pour combler le temps de travail dégagé.

*Les élus remercient la secrétaire générale pour cette précision. Ils indiquent qu'il est effectivement nécessaire de s'assurer que du temps sera libéré au sein du CGN afin de pouvoir absorber les missions de la CDNI. Ils demandent que, pour la situation des personnels de la DIEE, un retour un peu plus complet sur leurs nouvelles missions soit communiqué et qu'un bilan à six mois sur l'intégration des missions au sein de la DDEV, notamment sur la charge de travail. Ils insistent également sur la fragilité des moyens humains au sein du CGN actuellement. Les élus resteront vigilants sur les moyens humains notamment sur la réalité des fonctionnements des services.*

A. MILLOT évoque l'extension du périmètre de la CDNI en lien avec le ministère qui risque de mobiliser plus de temps et donc engendrer un besoin d'effectif supplémentaire. Concernant le CGN, la validation automatique va engendrer un gain de temps et, si elle a bien conscience de l'inquiétude de l'équipe, elle souhaite préciser que le transfert ne se fera pas sans l'assurance que la validation automatique des déclarations de marchandises et du plan de contrôle soient devenue réalité.

Le directeur général délégué s'est engagé à aller voir les équipes du CGN à la rentrée. Côté DIEE, il y a actuellement un questionnement sur l'ensemble de ces missions et les réflexions seront présentées dans un prochain CTUP.

A. MILLOT aborde ensuite le second volet de la présentation concernant la création d'un pôle innovation pour la compétitivité des secteurs touristiques et de transport de marchandises au sein de la DDEV. Cette création fait suite aux objectifs affichés de décarbonation des transports à l'horizon 2050 pour lesquels la performance énergétique et environnementale des bateaux fluviaux (FRET ou TOURISTIQUE) sera un véritable enjeu. L'objectif de VNF est de maximiser l'impact des financements publics possibles et de promouvoir le secteur fluvial en sensibilisant les industriels et scientifiques français, comme ce fut le cas lors du colloque « vert le fluvial » organisé cette année. Le pôle innovation inclurait le Plan d'Aide à la Modernisation et à l'Innovation et un coordinateur des Services d'Information fluviale. Toutefois, le transfert du PAMI dans le pôle innovation n'enlève pas le rôle et les missions des équipes de la DTRM sur le sujet.

*Les élus indiquent qu'en 2021/2022 il risque d'y avoir un pic d'activité avec la préparation du futur Plan d'Aide à la Modernisation et à l'Innovation. De plus, le départ à la retraite d'une personne chargée de gestion dans cette division impose d'anticiper les changements en envisageant un éventuel tuilage. Les élus alertent sur le fonctionnement de ce nouveau pôle car, en plus du PAMI, il y a côté innovation énormément de travail. Ils demandent une définition claire par VNF des objectifs et donc des investissements à prévoir par rapport aux moyens à disposition. Il est nécessaire également de savoir si l'on souhaite porter une politique innovante nationale ou européenne. Cette ambition implique d'aller*

*chercher des partenaires au niveau Français sur les projets, c'est un long et lourd travail en amont à réaliser avec des appuis qui proviennent de la direction générale.*

Pour le poste de chargé de gestion, la fiche de poste est en cours de rédaction pour lancer un recrutement dès 2022. Un AMO a également été sollicité pour préparer le nouveau PAMI. Côté innovation, il y a eu un gros travail réalisé ces dernières années avec la DT RS et la DT BS et la volonté affichée et de travailler en équipe projet. L'objet est effectivement de mutualiser les moyens internes.

Le directeur général délégué précise qu'il a déjà rencontré des députés européens et qu'une visite de la commission à Bruxelles afin de prioriser les investissements avec l'aide de l'INE et de la CCNR est programmée.

*Les élus demandent s'il y aura une évolution de poste pour les personnels et s'ils bénéficieront de formations ou d'un accompagnement.*

La secrétaire générale indique que cette évolution au sein de la DDEV se fera à effectif constant. Pour le transfert CNDI, c'est la personne en charge du dossier qui fera le transfert de ses missions. Il n'y a pas de réelles modifications, il s'agit de la gestion de dossiers (automatisation avec d'autres dossiers). Il s'agit d'un travail de compagnonnage, donc pas de besoins formalisés en termes de formation.

*Les élus souhaitent souligner que, dans l'ensemble, l'évolution a été bien perçue par les équipes et ils remercient A. MILLOT pour sa présentation.*

### **III – Information portant sur l'état d'avancement des réflexions en cours concernant la préfiguration du secrétariat général du siège et l'évolution de l'organisation de la DRHM/SGAP**

M. MEVEL est présente pour ce point d'information. La secrétaire générale rappelle que la première phase a abouti sur le choix du service centralisateur au niveau du SGAP. Il est proposé ce jour une analyse de l'organisation actuelle et de faire une nouvelle proposition (2<sup>ème</sup> phase).

Les entités impactées sont le SGAP (pôle paie privée) et le PPRH. La méthodologie proposée est définie en 4 axes : activités et missions côté SG et côté SGAP (identifications et quantifications des missions), définir les acteurs, leur rôle et les articulations entre ces acteurs, les ressources humaines avec les outils et process associés et enfin l'organisation.

**L'identification des activités et des missions de la gestion administrative** s'est effectuée sur l'année 2020 et sur l'ensemble du personnel public/privé du siège (**périmètre local**) soit 309 personnes au 31/12/20. La liste des activités/missions est détaillée côté PPRH.

Pour le SGAP. M. MEVEL rappelle que le pôle paie privée a été renforcé en Mars 2020 et qu'il se compose aujourd'hui d'un responsable de pôle et de deux gestionnaires. Ce pôle gère 520 personnels sur un **périmètre national** avec différentes populations : apprentis, les stagiaires, les CDI privés et enfin les fonctionnaires détachés. La difficulté de la paie privée est qu'en fonction du régime, les calculs des cotisations patronales et salariales seront différents. Il est rappelé qu'est traité dans cette instance que ce qui concerne le local. Pour la sphère nationale, le sujet sera développé en CTU privé.

Les élus indiquent que c'était leur question car ils disposent à ce jour d'une vue d'ensemble du parallèle SG siège/SGAP. Il faudra faire le détail des missions des SG en DT/SGAP car le personnel du siège va récupérer toute cette gestion.

M. MEVEL précise qu'effectivement il est prévu d'analyser ce sujet lors du CTU privé. Concernant l'impact de la charge de travail qui émane des DT et qui arrive au siège, l'analyse est toujours en cours (concertations des équipes) et ne fera donc pas l'objet d'une présentation ce jour. Elle indique qu'il y a une charte de gestion, actuellement en cours de validation sur le QUI FAIT QUOI, de ce qui va être centralisé et de ce qui reste en local (dans les DT). Cette charte est validée entre le SG du siège et la DRHM... la charte pourra éventuellement être amenée à évoluer selon les retours des concertations du QUI FAIT QUOI...

*Les élus demandent à ce que la charte leur soit transmise une fois finalisée.*

La présentation aborde ensuite les interactions entre les différents acteurs SGAP / PPRH / MANAGER et le personnel. Un travail commun d'analyse des processus entre les deux entités a été réalisé afin de proposer de nouvelles méthodes de travail qui ont permis de rédiger la charte et de définir l'articulation entre les acteurs.

Demain, le salarié questionnera, selon le sujet, soit sa hiérarchie, soit son PPRH, soit le SGAP (via une boîte mail générique ou la mise en place de permanence) ou il passera par le bureau numérique. Ce dernier devait faire l'objet d'un point d'information ce jour mais cette présentation est reportée en raison de la crise informatique actuelle.

*Les élus demandent si le pôle paie privée du SGAP devra demain répondre directement aux salariés ? Actuellement, ce n'est pas le cas. Demain, le salarié risque de ne plus passer par son hiérarchie ou son PPRH et d'interpeler directement le SGAP. Ce cas de figure est d'autant plus réaliste que les salariés privés des DT trouveront encore moins de réponse qu'actuellement de la part de leur hiérarchie, voire de leur SG.*

M. MEVEL précise que l'objectif est bien de libérer du temps aux hiérarchiques et au PPRH sur les questions qui n'ont pas de plus-values à leur niveau. Elle précise ce qui va rester en local : l'accueil physique, le recrutement, les process de recrutement, la formation, le conseil et le développement RH. La charte de gestion des personnels indiquera la hiérarchisation des prises de contact. M. MEVEL donne l'exemple de l'arrêt maladie. L'imprimé circule actuellement parfois dans plusieurs boîtes mails avant d'arriver au SGAP, l'objectif est bien demain de simplifier les procédures et de raccourcir les délais. Des réunions d'échanges auront lieu mensuellement entre le SGAP et les PPRH.

La secrétaire générale indique ensuite les moyens humains au PPRH (au 31/12/2020) : 13 personnels au SG dont 4 au PPRH et 7 au PPL pour gérer 309 personnels publics/privés dont 232 salariés. Deux personnes s'occupent de la gestion administrative du personnel du siège (public/privé) ce qui représente 1.7 ETP.

Cela équivaut à 182 personnes gérées pour un gestionnaire.

Concernant le SGAP, le pôle paie privée se compose de 3 personnes et d'une chargée de gestion RH (missions différentes de la paie) pour gérer une population de 520 personnes. Le ratio est de 260 personnes gérées par gestionnaire.

Les outils actuels (Teams, OCTAVE, MDM...) et ceux à venir vont permettre de simplifier les process, de fluidifier les échanges et d'alléger le travail de tous en donnant plus d'autonomie au personnel (exemple : changement d'adresse, de rib,...).

Il y aura également une bibliothèque de documents types à destination des personnels en charge de la gestion administrative. Des groupes de travail sont en cours et devront se terminer courant 2022 afin d'élaborer ces formulaires, procédures internes, contrats types CDI...

Une nouvelle organisation du PPRH et du pôle paie privée au sein du SGAP est présentée mais s'agissant à ce stade d'hypothèses, une version consolidée sera communiquée lors d'un prochain CTUP après les concertations avec le personnel.

*Les élus demandent si le poste de chargé de gestion emplois et compétences perdure ?*

La secrétaire indique qu'il n'est pas supprimé mais qu'il s'appellera différemment selon le besoin qui sera défini une fois l'organisation en place.

A sein du SGAP, ce transfert verra la création de fiches de poste avec un profil mixte gestion administrative et paie pour qu'il y ait un traitement du dossier du salarié de A à Z qui corresponde aux besoins de demain. Un « vis mon job » a été organisé afin de s'imprégner des missions de chacun. M. MEVEL propose également que soit proposé une formation certifiante de 6 jours « gestionnaire paie et administration du personnel ». Des temps d'échange, de communication de concertation sont réalisés régulièrement.

Au niveau du secrétariat général, l'organisation est également en cours sous forme de trois ateliers :

- connaître les missions des uns et des autres ;
- identifier les activités, les outils, les process et les difficultés rencontrées,
- construire une fiche de poste en fonction des activités identifiées.

*Les élus tiennent à préciser leurs craintes concernant l'intégration des personnels privés des DT, car les ratios gérés/gérants de demain, même s'ils semblent confortables, devront s'adapter à une gestion complète des salariés (gestion administrative et paie). Ils demandent un bilan à 6 mois et la date de mise en place de l'organisation.*

La mise en place est prévue pour janvier 2022 car il y a des formations à suivre, des GT à tenir en parallèle, la communication aux personnels et d'autres étapes en amont de la mise en place. Un bilan est effectivement prévu, des réajustements pourront également être effectués. Chacun des personnels étant « expert » dans un domaine, le partage des compétences dans une même équipe sera une réelle plus-value.

*Les élus félicitent le travail réalisé et communiqué ce jour sur la partie locale, ils souhaitent que le même travail soit réalisé côté national. Ce sera l'occasion d'avoir une vue détaillée de l'impact pour toutes les DT et de le mettre en rapport avec les moyens prévus demain au SGAP.*

## **V – Information portant sur les effectifs du siège 2020**

<b>EFFECTIF 2020</b>			
<b>LES CIBLES 2020</b>		<b>LE CONSTATÉ AU 31/12</b>	
<b>ETP</b>	<b>ETPT</b>	<b>ETP</b>	<b>ETPT</b>
<b>280.5</b>	<b>268.61*</b>	<b>281.11</b>	<b>269.29</b>

\* dont +3 ETPT (reprévision été 2020)

La secrétaire générale rappelle que l'exercice est compliqué car les effectifs sont gérés au niveau de l'EPA. Si, au siège, les cibles prévues ont été dépassées, c'est grâce à d'autres efforts faits sur les ETP et ETPT en DT. Au sein de l'établissement, les effectifs sont mutualisés. Il faut retenir que les plafonds d'autorisation d'emploi sont contraints. Tous les moyens mis à disposition sont utilisés pour atteindre les cibles.

### **REPARTITION DES EFFECTIFS DU SIEGE**

<b>CDI/TITULAIRES</b>	<b>285</b>
<b>CDD ET VACATAIRES</b>	<b>17*</b>
<b>APPRENTIS</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>309**</b>

\* soit 11.68 ETPT sur l'année

\*\* 232 salariés et 77 agents

<b>Hommes</b>	<b>44 %</b>
<b>Femmes</b>	<b>56 %</b>
<b>Temps pleins</b>	<b>84,18 %</b>
<b>Temps partiels (femmes)</b>	<b>89 %</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>68,83 %</b>
<b>Filière technique</b>	<b>31,17 %</b>

*Les élus ont souligné que l'ensemble des chiffres présentés ne reflète pas les renforts en AMO qui sont pourtant omniprésents (et très impactant financièrement).*

**Concernant l'exercice 2021**, le siège bénéficie d'une hausse de **+2 ETP** et de **+1.88 ETPT** par rapport à 2020.

Les cibles 2021 sont de **282,5 ETP** et de **267,49 ETPT**.

*Les élus prennent en compte ce point mais rappellent qu'il intervient dans une (nouvelle) baisse globale des effectifs et, qu'au niveau du siège, les directions font face constamment à de nouveaux besoins liés aux nombreuses centralisations sans effectif supplémentaire. En outre, l'augmentation en effectifs s'inscrit toujours dans le cadre de la création de la DSIN mais que la réalité n'est pas aussi simple quand on examine la situation de chaque direction du siège. Les élus auraient souhaité un comparatif des chiffres présentés ce jour avec ceux de l'année précédente ainsi que l'indication des niveaux dans le tableau de répartition par catégorie des salariés.*

## **V – Points divers**

Concernant la situation de l'épidémie de COVID, VNF s'inscrit dans le cadrage national et envisage un retour à plus de présentiel à la date du 9 Juin.

Pour la crise informatique actuelle, une adaptation sera faite selon les missions et les outils utilisés concernant un maintien en télétravail. Un point plus complet doit être fait ce jour avec la secrétaire du CLHSCT et les RST.

Sur ce sujet, les élus demandent s'il existe un risque pour les ordinateurs personnels ou si cette attaque était restreinte aux ordinateurs de travail.

La secrétaire générale a posé la question au service informatique et apparemment l'attaque n'a ciblée que des objectifs professionnels.

Fin de la séance à 13 h 00