



COMITE TECHNIQUE UNIQUE

Formation représentant les salariés de droit privé

du 14 SEPTEMBRE 2021 en visio/présentiel

Présents :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Rudy DELEURENCE présentiel	Elie ATTAGNIANT visio
Farida SIAD excusée	Claudine MARQUIS visio
Claudie DORMIEU présentiel	Didier MANTELET visio
Mathieu BOUTTE présentiel	Véronique KLEMCZAK présentiel
Isabelle TESTU présentiel	Karine PASCAL visio
Valérie ARZUL visio	Julie COPIN excusé
François-Xavier CARON présentiel	Bertrand NEVEUX excusé
Lydie DESMIS excusée	Ibrahima DIAWARA visio

Président de séance : Monsieur Alexis VIALLE, DRH adjoint

Présence côté direction de : Marie MEVEL, Thierry DRUESNES

Prises de notes pour le PV : Sébastien LEGRAND

Pas de déclaration préalable

Début de séance : 14 h 00

I – Approbation des procès-verbaux

Point 1° Approbation du PV du 22 Juin 2021

Les élus n'ont pas de corrections à apporter.

Le PV est adopté à l'unanimité.

II – Consultation et information

Point 2° Consultation sur le projet de centralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé

M. MEVEL a tenu à nous préciser l'objet de la consultation : « quel est votre avis sur l'organisation fonctionnelle proposée pour la gestion administrative et la paie des salariés de droit privé à compter du 1^{er} janvier 2022 » ?

Elle a ensuite rappelé les différentes phases du projet. Vous trouverez ci-dessous les **points clés de l'étude d'impact RH** puis ensuite les questions qui ont été soulevées par vos élus :

- **Réalisation d'un diagnostic et d'un constat de la gestion décentralisée des salariés** : le SGAP est constamment sollicité par les DT, qui en raison du peu de salariés à gérer, ont une approche, selon les PPRH, approximative du code du travail et de la convention collective.
- **Elaboration d'une charte de gestion des salariés** : elle a été réalisée en concertation avec les équipes (PPRH DT et siège), les missions ont été recensées puis rattachées à un pôle ce qui permet d'avoir une clarification sur le « qui fait quoi ». Elle permet également de mettre en évidence les missions qui ont été rapatriées dans le nouveau pôle.
- **Sécurisation de la gestion administrative des salariés** : propositions de deux scénarios afin de constituer un pôle qui centralisera la gestion administrative des personnels de droit privé (SG ou SGAP), les avantages et les inconvénients ont été relevés selon le scénario envisagé, le choix retenu par la direction a été le SGAP ;
- **Explications des impacts RH** : présentation des organisations actuelles des 7 DT et du Siège, M. MEVEL a précisé que les principales missions qui resteront en local sont la formation, le recrutement, suivi de la NAO, des entretiens professionnels et l'accueil physique des salariés. Présentation de l'évolution de l'organisation avec le redéploiement des effectifs dédiés à la gestion administrative des salariés et le renforcement de la gestion administrative des personnels de droit public

Présentation de la nouvelle organisation

- **Composition du nouveau pôle** : un responsable de pôle, 4 gestionnaires GA/paie des personnels de droit privé : 2 pour les salariés du siège et les fonctionnaires détachés et 2 pour les autres DT (130 salariés gérés par gestionnaire (hors stagiaires), une chargée de gestion collective (communication, gestion des boîtes mails génériques, gestion des prises de RV,...)
 - **Organisation** : permanences téléphoniques pour les salariés les mardi matin et jeudi matin, les lundi matin et vendredi matin RV entre le gestionnaire et le salarié suite à une demande mail ; mise en place d'une boîte mail générique dont les mails seront réorientés par la gestionnaire de gestion collective vers le bon gestionnaire.
- **Concertation du personnel impacté par la réorganisation** : Au siège : des « vis ma vie » ont été organisés, 5 réunions d'échange dont une avec présentation des fiches de poste se sont tenues. En DT : la concertation s'est tenue de Mars à Avril.
 - **Processus de modalité de prépositionnement** qui sera finalisé après la consultation des instances qui doivent se tenir en septembre pour le siège (CTU privé et CTUP) et en DT sur le mois d'octobre (CTUP), **présentation du plan d'accompagnement** (formations proposées au personnel et compagnonnage selon ses compétences).
 - **Elaboration d'une liste de procédures et de documents types (rétroplanning en annexe)** : en novembre et décembre les procédures indispensables sur certaines thématiques (recrutements/variables de paie/gestion des apprentis et des stagiaires) doivent être finalisées, les documents type seront mis en place au fil de l'eau, l'objectif étant une finalisation des procédures pour la fin du 1^{er} semestre 2022.
 - **Communication aux salariés** : Flash info n° 1 mi-octobre (information globale sur la centralisation de la GA privés), communication via le bulletin de salaire de Novembre et flash info n° 2 (qui fait quoi entre SGAP et PPRH local), flash info n° 3 en décembre (rappel de l'organisation et des interlocuteurs) et n° 4 en février (rappel)

Les élus avaient proposé que les gestionnaires se présentent auprès des salariés (courte vidéo/photo) mais ils ne l'ont pas souhaité.

Les élus ont souhaité revenir sur certains points.

- Concernant les besoins en ETP pour la nouvelle organisation, les élus ont demandé comment ils avaient été estimés d'une DT à une autre ? (Exemples pris dans le tableau récapitulatif des effectifs en charge de la GA des salariés APRES la centralisation- DT BS : 0.2 ETP (pour environ 80 salariés à gérer) DT CB : 0.35 ETP pour environ 30 salariés !). Les moyens alloués pour la future organisation avec les missions qui restent en locale semblent incohérents. Les élus ont émis un point de vigilance et d'alerte.

M. MEVEL a souligné qu'effectivement il y aurait dû y avoir une quotité de temps de travail indiqué dans la ligne A+/A, car il y a bien des cadres au sein des PPRH qui participent à l'exercice NAO, au lancement des entretiens professionnels...A la DTBS notamment, elle a précisé qu'un ETP (non comptabilisé) était consacré à la formation, elle se rapprochera des PPRH pour s'assurer de la bonne estimation des effectifs notamment après la centralisation. Le tableau sera revu

- Comment expliquez-vous que dans certaine DT, il n'y a pas eu de points d'information en CTUP ? en DT BS, le sujet a même été abordé lors d'une bilatérale...les élus ont bien insisté sur l'information à communiquer auprès de tous les salariés et pas uniquement ceux impactés par la centralisation...Ils aimeraient qu'il y ait une trame commune de présentation qui soit relayée dans les instances locales des DT.

M.MEVEL a indiqué que les DT ont bien eu les documents de base dès lors qu'ils ont été présentés dans les instances du siège (charte de gestion sur le « qui fait quoi » et diaporamas présentés lors du CTUP du siège). Elle a reconnu que le désintérêt de la gestion administrative des privés s'était accentué dès lors que l'on a évoqué la centralisation. Le plus souvent c'est le gestionnaire de paie qui doit relancer les PPRH des DT afin de récupérer les éléments administratifs ou même leur dire ce qu'il faut faire.

Un rétroplanning reprenant les communications qui seront adressés aux salariés est présenté dans l'étude d'impact mais il sera remonté dans les DT de bien mettre ce point à l'ordre du jour des CTUP d'octobre.

- Les élus sont revenus sur la remontée des feuilles d'heures et sur leur circuit de validation (trop de strates de validation !). Ils ont demandé pourquoi ne pas laisser uniquement le N+1 les valider avec un contrôle à postériori du N+2 ? Ils ont rappelé que le sujet est sur la table depuis 2012 ! Ils aimeraient que soit estimée la plus-value du N+2 sur la validation des feuilles d'heures.

M. MEVEL a indiqué que la procédure était à l'étude, elle a évoqué l'éventualité de ne plus passer par les PPRH. Seuls le N+1 et N+2 valideraient les feuilles d'heures. Les variables de paie concernant le mois M-1 doivent être remontées avant le 6 du mois, cela devrait raccourcir les délais de traitement.

- Les élus ont demandé si le timing concernant la création ou la mise à jour des documents type allait être respecté ? Pour certains les délais semblent serrés.

T.DRUESNES a précisé que des priorités ont été définies selon la fréquence d'utilisation des documents et des procédures (qui sont plus des notes de gestion détaillées). Les « indispensables » seront faits pour le 1^{ER} janvier 2022.

- Les élus ont demandé ce qu'il advenait du Secrétariat Général ? des missions de l'assistante du SG sont également transférées au nouveau pôle...Ils ont rappelé que de ce fait on parle de 70 % des missions qui sont transférées...

M.MEVEL a indiqué qu'une présentation de la nouvelle organisation du SG se ferait lors du CTUP d'octobre. Elle a précisé que les deux postes qui intègrent le SGAP sont supprimés du SG.

- Les élus ont demandé s'il était possible d'indiquer dans l'étude d'impact une ventilation claire du nombre de salariés dans chaque DT et d'indiquer leur niveau lorsqu'on parle d'un salarié...

M.MEVEL a entendu les remarques et va les prendre en compte.

- Les élus ont demandé quels étaient les éléments qui nécessitaient un avenant au contrat de travail ? Famille d'emploi ? intitulé de poste ? Emploi repère ? Ils se sont interrogés sur la valeur juridique d'une simple lettre d'information et surtout les effets de bord que cela peut engendrer (la lettre est signée uniquement de l'employeur alors qu'un avenant est signé par les deux parties).

T.DRUESNES indique qu'un courrier engage autant l'employeur qu'un avenant au contrat de travail. La classification, la rémunération, le lieu de travail, la quotité de travail, la fonction (qui est régulièrement réinterprétée par la jurisprudence) sont les éléments du contrat de travail qui vont induire automatiquement la rédaction d'un avenant au contrat de travail en cas de changements. Pour le cas abordé par les élus ce jour, une lettre d'information suffit. Tout ayant été échangé et vu avec la salariée, l'emploi repère reste bien identique (même métier). La famille d'emploi à laquelle est rattachée la salariée n'a jamais été exacte, une mise à jour est nécessaire notamment au vu de la réflexion en cours sur les fiches métiers. Toutefois, le cas de la salariée n'a pas été tranché par le DRH à ce jour.

Les élus ont rajouté qu'ils souhaitaient juste que ce cas soit examiné avec les autres personnels dans le cadre de la mise en place des fiches métier et pas séparément. Ils s'interrogent également sur la place des fiches métiers dans la convention collective qui n'en fait pas mention à l'inverse d'autres éléments. Ils ont ensuite remercié M. MEVEL pour sa présentation et ont félicité le travail de réflexion et de concertation qui a été réalisé pour la mise en place de cette organisation.

Il est passé au vote la consultation : « Quel est votre avis sur l'organisation fonctionnelle proposée pour la gestion administrative et la paie des salariés de droit privé à compter du 1^{er} janvier 2020 ? »

Les élus ont émis un avis FAVORABLES avec trois réserves :

- Estimation des moyens humains (ETP) laissés en local au sein des PPRH,
- Une bonne information qualitative à faire par les CTUP en DT,
- Sur les effets « ricochés » de la nouvelle organisation sur le SG (les élus ont demandé que le même process de présentation soit réalisé : étude d'impact, concertations, rétroplanning...), et le délai de mise en place (les élus ont bien noté que celle-ci serait présentée lors du CTUP d'octobre).

Point 2° Point d'information sur la NAO 2021

La direction a indiqué que les ateliers (conduits par S. CARIOU et M. MEVEL) ont débuté dans les DT, et que l'exercice n'était à ce jour pas terminé. Ces ateliers font l'objet d'échanges, ils permettent de mettre l'accent sur des situations individuelles qui ne seraient pas remontées (un salarié qui n'aurait pas eu de prime ou d'expertise depuis plusieurs années), objectiver les décisions prises par les encadrants au regard de la convention collective quand il faut rédiger un rapport, éviter le saupoudrage,...

Les élus ont souhaité que la direction s'explique sur le terme de « saupoudrage », s'agit-il du nombre de salariés servis ? des montants alloués ? les élus ont rajouté que ce qu'ils souhaitaient ce jour, c'était avoir les positions de la direction qui ont conduit à l'aboutissement d'un PV de désaccord, le dernier datant de 2006, ils s'interrogent sur le « pourquoi » du « comment » !

Par « saupoudrage », la direction entend servir le plus grand nombre avec un faible taux.

La direction a ensuite, donné le cheminement qui a conduit à la rédaction du PV de désaccord. Elle a rappelé le taux retenu pour l'enveloppe de 1.6 (bien servi selon les tutelles !) soit une enveloppe de 403 000 € comprenant déjà 43 000 € consacrés aux effets report...Les ateliers se tiennent le plus souvent en septembre.

Les élus ont signalé que certains établissements pouvaient atteindre un taux de 1.9 ! Comment éviter le saupoudrage quand il y a plus de salariés par rapport à l'année dernière et 0.2% en moins pour l'enveloppe soit 10 000 € de moins. Sur une enveloppe restante de 363 000 € il faut déjà déduire toutes les mesures salariales... De plus ils ont rappelé que pour les salariés s'il y a plus de mobilités il y a automatiquement moins de primes individuelles... En conclusion, 93 % des salariés n'ont pas de prime, 75 % n'ont pas d'expertise...et bon nombre des bénéficiaires ont des mesures pas forcément significatives au regard du temps qu'ils auront dû attendre pour en avoir une.

Les élus ont souhaité rappeler que sur la même période on arrive à mobiliser : 2 millions d'euros pour les TR (statut public), 600 000 € pour le CIA (statut public), à peu près la même somme pour la mise en place de l'intéressement, presque 2 millions d'euros pour le déplafonnement de la PTETE, tout ça pour accompagner « la transformation » dicit le pacte social...les élus ont tenu à rappeler ces chiffres afin de démontrer l'incohérence des chiffres mis sur la table par nos tutelles entre les deux statuts. Les moyens ne sont pas donnés pour mener une politique salariale ambitieuse qui permet de reconnaître significativement l'engagement quotidien des salariés.

La direction a souligné qu'à VNF, il n'y a pas un gros turnover au niveau des salariés, l'exercice de NAO n'est pas le seul dispositif pour motiver le personnel il y a également l'intéressement, la FDDP,...Elle a suggéré de faire le pendant entre les avantages d'un statut à un autre.

Les élus ont demandé si du fait des « avantages » que perçoivent des salariés par le biais de la FDDP... ils doivent se satisfaire d'une politique salariale opaque et minimaliste !! Ils ont conclu sur l'insatisfaction des salariés au moment de l'exercice NAO, le manque de consultation du manager et parfois même son manque d'investissement (certains ne font pas passer les entretiens à leurs équipes et ne sont pas pénalisés pour autant !). Les élus ont demandé une nouvelle fois à revoir la politique de revalorisations salariales individuelles pour les salariés au risque de signer sur les années à venir d'autres PV de désaccord.

III – Fonctionnement du CTU privé

NEANT

IV-Réclamations individuelles et collectives

Les élus ont fait remonter de nouvelles questions. Nous vous adresserons les réponses non nominatives par mail dès retour de la direction.

Fin de séance 18h30.