

COMITE TECHNIQUE UNIQUE

Formation représentant les salariés de droit privé

du 18 Janvier 2022 en visio

Présents :

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

Président de séance : Monsieur Alexis VIALLE, DRH adjoint, David LINSSELLE

Présence côté direction de : Thierry DRUESNES, David THIERS, Maud BESEGHERR

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 09 novembre 2021

Les élus font remonter leurs corrections.

Sous réserve de la prise en compte de ses modifications, le PV est adopté à l'unanimité.

II – Consultation et information

Point 2° Point d'information sur l'état des lieux des entretiens professionnels (bilan à 6 ans)

D. THIERS a rappelé que tous les deux ans les salariés de droit privé doivent effectuer un entretien carrière et formation et un bilan à 6 ans. La direction s'est interrogée sur l'obligation de l'établissement, en raison de son statut juridique d'EPA, à être soumis à ce dispositif. Pour se faire, elle a recours à un appui juridique et attend l'expertise. Dans l'affirmative, elle s'interroge également sur la population concernée : les apprentis, les mises à disposition ? ainsi que sur le nombre de salariés concernés. A ce jour ces questions sont restées sans réponse. Des incertitudes restent en cours, pas mal de ressources au sein de la DRHM ont été mobilisées sur le sujet.

Le code du travail indique que ces entretiens sont une obligation pour l'employeur, le salarié doit avoir effectué au moins une formation non obligatoire durant cette période.

En cas de non-respect de cette disposition, un abondement de 3000 € devrait être versé sur le CPF du salarié. Cette obligation est applicable à compter du 30/09/2021 pour une fin de versement au 31/03/2022.

Il faudra évaluer en terme de masse salariale l'impact que cette disposition va avoir si l'exercice s'impose à VNF.

Les élus ont rappelé que la Loi concernant cette disposition date de 2014 ! ils ont trouvé malvenu de prendre la crise sanitaire comme prétexte de retard pour le traitement de ce sujet, même s'ils ont conscience des autres reports de date effectués par le gouvernement...il est rappelé qu'il faut noter que le statut EPA depuis sa création, a écarté les salariés de droit privé de pas mal de dispositions...A deux mois du règlement de la pénalité, le manque d'arbitrage sur le sujet et surtout la demande d'analyse juridique demandée récemment ne sont pas acceptables. Ils ont demandé :

- pourquoi le budget n'a pas été provisionné dans l'EPRD en 2022 ?
- un état des lieux sur le nombre de personne qui n'auraient pas eu cet entretien carrière tous les deux ans sur une période de 6 ans.

D.THIERS a précisé qu'il fallait que le salarié ait réalisé ses trois entretiens tous les deux ans...à défaut la pénalité devra s'appliquer.

La direction a reconnu ne pas avoir été « bon » sur ce dossier et qu'effectivement si l'établissement est soumis à cette obligation, il faudra verser cette pénalité au détriment d'autres mesures. Le nombre de personne concerné est estimé à 100 (à affiner selon la direction) soit un budget de 300 000 €. Elle a rappelé que les entretiens ne sont pas toujours tenus et pas remontés par les PPRH, donc encore moins les entretiens carrière...il y a eu un loupé sur la communication, le suivi...elle a indiqué qu'à compter de 2022, elle s'assurera que les entretiens carrière et formation soient tenus.

Les élus ont demandé qui était le donneur d'ordre dans l'établissement ? en effet, de nombreux sujets sont à traiter, beaucoup de personnel semblent mobilisés pour la crise sanitaire et prennent du retard dans le traitement de leur dossier.

La direction a précisé que pour le prochain CTU Privé (15 Février), un retour aura été fait par le cabinet d'avocat et des données plus précises pourront être communiquées.

Les élus ont demandé à avoir accès aux conclusions et à l'argumentaire du cabinet d'avocat.

La direction n'y voit pas d'inconvénient et s'engage à porter ce point à l'ordre du jour du prochain CTU. Le cabinet d'avocat devrait, selon la direction, pencher en la faveur du code du travail.

Point 3° Point d'information sur le in-placement

Maud BESEGHEER a rappelé que l'objectif du in-placement était un dispositif de repositionnement et/ou d'évolution en interne pour accompagner les souhaits d'évolutions, de mobilités, en lien avec les évolutions d'organisations et de transformation de l'EPA. C'est une déclinaison du pacte social du COP qui prévoit un accompagnement de l'ensemble du personnel de VNF. L'objectif est de développer les compétences du salarié, détecter et valoriser les talents et les compétences, de l'aider à évoluer professionnellement avec des dispositifs et des accompagnements adaptés à chaque situation (entretien individualisé, bilan de compétence, identification de formation spécifique...).

Différents accompagnements sont possibles : pour les nouveaux managers ils doivent réaliser un parcours d'intégration managérial obligatoire (composé de différents modules), les anciens n'ont pas toujours les clés pour accompagner leur équipe (ils n'ont pas eu la possibilité d'évoluer dans leur rôle/de développer leur compétence dans l'accompagnement des équipes/de savoir où trouver les outils quand ils ont des demandes spécifiques-guides/réseau de référents/webinaire/aides à mener les entretiens professionnels...). Rendre cette formation obligatoire est en cours de discussion, elle concerne uniquement pour le moment les membres du CODIR.

Les élus ont rappelé qu'il était nécessaire d'avoir un socle de connaissances quand on manage, notamment des salariés (avoir connaissance des accords, de la convention collective...), plus particulièrement pour les DT ou le nombre de salariés est peu nombreux. Le in-placement est un dispositif réclamé par la CFDT-VNF dont l'objectif attendu était d'expliquer au salarié comment faire pour évoluer dans son poste, dans un autre métier ou salarialement (en responsabilités). L'autre objectif était d'optimiser la mobilité interne, la période probatoire (dispositif intéressant pour les deux parties-salarié/employeur- mais très peu ou même jamais utilisé dans l'établissement !), l'exploitation du bilan de compétence du salarié s'il décide d'en faire la restitution. Les élus ont demandé s'il était possible de mettre en phase les besoins de l'établissement actuels et futurs avec les souhaits/besoins des personnels (donner des perspectives, accompagner, faire évoluer, valoriser les compétences et le savoir des salariés, faire un tuilage lors d'un départ...). Au vu de la charge de travail des managers, des PPRH, ils ont demandé d'aller chercher l'appui d'un cabinet extérieur qui évaluerait les besoins actuels et futurs de l'établissement et recenserait les points forts des personnels afin de faire matcher les deux parties.

La direction a indiqué que l'appui d'un cabinet extérieur n'était pas la solution car cela correspondrait à une externalisation d'une partie du cœur de métier de la DRHM.

Maud BESEGHEER a souligné que l'importance était de faire évoluer les RH, les dispositifs qui doivent être proposés doivent être au plus près des personnels...Cela doit passer également par une réorientation de la façon de faire des RH grâce à de nouveaux supports (Agir pour les Talents, répertoire métiers, campus VNF...), en réduisant le travail administratif afin d'être plus à l'écoute des personnels et ainsi mieux les conseiller sur les repositionnements (meilleure connaissance des postes des RH grâce au répertoire métiers), conseils internes ou externes (appui du CVRH, de l'APEC,...).

Le cabinet externe serait sollicité pour l'outplacement car en interne l'objectif est bien de donner une chance sur la professionnalisation des RH par des référents « changement » sur l'accompagnement individuel et sur la fonction de repositionnement.

Les élus ont souligné que pour y parvenir il fallait y mettre des moyens car les PPRH sont déjà surchargés. Ils ont demandé ce qu'il advenait des entretiens carrière et formation une fois réalisés, car la plupart du temps ils ne sont pas suivis d'effets. Des entretiens sont demandés, des demandes de formation sollicitées mais la plupart du temps le salarié n'a pas de retour.

Maud BESEGHEER a précisé que le traitement automatisé des entretiens sera plus simple pour la RH, actuellement le traitement administratif est lourd, mais elle a reconnu que cela ne devait pas empêcher d'apporter des réponses aux demandes du personnel.

Les élus ont également indiqué que les fiches métiers ne sont pas connues par tous les managers et encore moins par les personnels. Il y a une forte inquiétude sur la période de campagne (l'outil sera mis en place qu'à compter du 1^{er} février date du lancement de la campagne des entretiens d'évaluations) et sur les compétences visées dans les fiches métiers qui ne correspondent pas toujours

aux compétences requises dans les fiches de poste. Certaines fiches métiers sont ciblées très « siège » ou « exploitation ». Ils ont demandé, dans le cadre du retour d'expérience et si le besoin était exprimé, s'il serait possible de faire évoluer les fiches métiers ?

La direction a souligné qu'il s'agissait d'une année « à blanc ». L'outil va permettre de préciser que la compétence indiquée dans la fiche métier est « non applicable ». La direction n'est pas opposée à décaler la campagne des entretiens et a précisé que les fiches métiers n'étaient pas figées. La direction a proposé un retour d'expérience lors d'un prochain CTU privé.

Les élus ont souhaité une présentation des fiches métiers. Ils ont demandé si l'arrimage des fiches métiers aux fiches de poste avait bien été réalisé pour tout le personnel et si elles seront transmises aux personnels avant leur entretien professionnel. Quel recours a le personnel si son N+1 ne lui a pas transmis la fiche métier ?

La direction a répondu qu'un point d'information pourra être fait sur les fiches métiers sans les analyser toutes (trop grand nombre). L'exercice d'arrimage a bien été finalisé début janvier, les managers doivent faire descendre les informations, la communication sur le dispositif a bien été effectuée. Pas de recours, car l'entretien ne pourra pas se tenir si la fiche de poste du salarié n'est pas arrimée à une fiche métier. Tous les managers ont bien eu connaissance de l'arrimage de la fiche métier à la fiche de poste des membres de son équipe, ils doivent également préparer à minima les entretiens en amont.

Les élus ont demandé si les fiches métiers « pressenties » ont bien été transmises par les SG/PPRH à chaque manager afin de confirmer ou non l'arrimage auprès de leur équipe. Ils ont souhaité savoir si la méthodologie pour l'exercice d'arrimage du siège avait été suivie à l'identique dans les DT ? Ils s'interrogent également sur l'évaluation de collaborateurs rattachés à une même fiche métier mais à des niveaux différents sur leur fiche de poste (les attendus sont différents d'un niveau à un autre).

La direction a affirmé que toutes les fiches métiers ont été rattachées aux fiches de postes des collaborateurs avec suivi pour avis des managers, elle reviendra plus en détail sur les autres interrogations lors d'un prochain CTU car cela reste une extension d'expérimentation et l'exercice peut être amené à être réajusté. A aujourd'hui, seule la fiche métier du chef de cabinet n'a pas été rédigée.

Les élus ont souhaité acter certaines choses concernant le in placement notamment :

- la période probatoire : peut-elle être mise en place sur une période de 6 mois renouvelables pour les personnels qui postulent sur un poste et qui requiert au moins 50 % des compétences demandées pour le poste (avec mise en place d'un programme de formation pour acquérir les compétences manquantes) ;
- Mobilité volontaire sécurisée : quand elle est demandée, l'accorder avec un accompagnement ;
- La mise à disposition : possible dans le cadre d'un établissement public ou ailleurs à partir du moment où le salarié a une opportunité et en fait la demande.

La direction indique que ces dispositifs notamment les mises à disposition ne sont pas nombreuses, un forum des mobilités s'est tenu fin novembre, avec des propositions de postes vacants chez des opérateurs du MTE...Néanmoins, la direction a précisé que peu d'établissements du MTE ont la double population publique et privée...Pour la période probatoire, le sujet sera abordé lors des réunions de façon plus incitative...

Les élus ont rappelé que les mobilités internes (34 en un an) ne sont pas optimisées, on va souvent chercher « les copains » dans les entreprises extérieures à l'instar des candidatures internes (exemple de la DSIN). Le passage en EPA qui devait ouvrir le « champ des possibles » en terme de mobilités internes des salariés a été un « leurre » au vue de ce qui est fait.

Point 4° Point d'information sur la mise en place de la complémentaire santé

T.DRUESNES a souligné une difficulté au démarrage de la mise en place car le guide d'adhésion était incomplet...Des communications régulières ont été adressées aux salariés, toutes les demandes ont été répercutées auprès de la MGEN. Des réponses ont été apportées. Une fois le guide mis à jour, il n'y a plus eu de problèmes d'adhésion remontés. A ce jour, toutes les adhésions ont été régularisées et 430 salariés sont affiliés à la MGEN.

Les élus ont abordé des difficultés pour créer un profil personnel sur la MGEN et donc des difficultés à souscrire à la surcomplémentaire. Deux des élus sont concernés, il est demandé à T.DRUESNES de faire le lien avec son contact à la MGEN.

T.DRUESNES a indiqué que ces difficultés résultaient en parti des différentes adresses mails dont dispose la MGEN, et donc la plupart du temps le salarié n'utilisait pas la bonne. La bonne adresse a été communiquée par la DRHM.

Les élus ont rappelé la difficulté pour la mise en place de la surcomplémentaire notamment en terme de communication ainsi que sur les documents à compléter pour y souscrire. En effet, un nouveau bulletin d'adhésion était réclamé, qui a été après différents échanges avec la MGEN, supprimé. Une première information a été faite par la FDDP et une nouvelle communication à notre demande a été faite par la MGEN sur la méthodologie à adopter pour la souscription.

Les élus ont demandé à ce qu'un point de vigilance soit apporté sur la télétransmission. Certaines situations ont été remontées sur le fait qu'AESIO n'avait pas procédé à la résiliation de l'affiliation de certains contrats ne permettant pas la mise en place de la télétransmission par la MGEN.

La direction a indiqué qu'un contact a été pris auprès d'AESIO afin de régulariser les situations remontées. Elle conseille aux salariés de vérifier sur le site AMELI que c'est bien la MGEN qui apparaît. Concernant les montants de cotisations la cotisation famille régime général reste la même (taux de participation employeur de référence : 65%), pour la cotisation régime général tarif isolé, cotisation Alsace-Moselle tarif isolé on a une diminution de quelques centimes de la cotisation salariale et pour la cotisation Alsace-Moselle tarif famille une augmentation de 5 centimes. Afin de neutraliser cette légère augmentation, les salaires (pour 15 salariés) ont été augmentés de ce montant.

Le pourcentage de cotisation de l'employeur actuel est de 62,63 %.

Point 5° Point sur la communication semestrielle des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée et suites données (prévu par l'article L. 1222-16 du code du travail)

T.DRUESNE a précisé que la dernière demande de mobilité volontaire sécurisée s'est terminée au 1^{ER} décembre 2021. Il y a eu deux (peut-être 3) demandes sur les trois dernières années (une par an). Le cadre est assez contraignant : on parle d'une personne qui a trouvé un poste dans une autre entreprise, la personne fait dans ce cas une suspension de son contrat, si le nouveau poste lui convient, elle démissionne sinon elle revient sur son poste (pas de durée minimale sur le gel du poste de la personne) ou sur un poste équivalent. La période des mobilités volontaires sécurisées prévue par la réglementation est de six mois. Cette mobilité a été souhaitée par le législateur afin de faciliter le passage dans une autre entreprise.

Les élus ont demandé quelle était la différence avec le congé sabbatique ?

La direction a répondu que le dispositif y ressemblait beaucoup mais que dans le cas d'un congé sabbatique l'employeur ne connaît pas la raison de la demande du congé. Dans l'autre situation le salarié exprime clairement sa décision de quitter son poste, cela peut permettre à l'employeur de préparer le futur recrutement. La demande de mobilité volontaire sécurisée permet d'effectuer une période d'essai dans une nouvelle entreprise et de pourvoir le nouveau poste en toute connaissance de cause.

Les élus ont demandé si les salariés avaient eu connaissance de cette disposition car ils ont l'impression que celle-ci est peu connue. Ils ont demandé qu'une communication soit de nouveau faite auprès des salariés sur ce dispositif.

La direction a indiqué en avoir parlé au moment de la sortie de la Loi.

Les élus ont demandé si la mutuelle était maintenue dans le cas d'une demande de mobilité volontaire sécurisée.

La direction a précisé que c'était prévu dans l'accord sur la complémentaire santé : sur une période non rémunérée, le salarié a la possibilité de rester à la complémentaire santé en payant la totalité de la cotisation. Elle a rajouté que la plupart des entreprises proposait toujours une complémentaire santé.

Point 6° Point sur l'avancement des négociations concernant le bilan de la politique salariale et l'élaboration du calendrier des négociations et

Point 7° Point sur les impacts de la hausse du taux d'inflation pour les salariés de VNF

La direction a indiqué que le calendrier concernant la NAO était en cours de finalisation auprès de la DRAS et que des dates allées nous être communiquées dans les jours à venir.

Les élus ont rappelé qu'un engagement de la direction avait été fait de réaliser un bilan sur les mesures salariales durant le dernier trimestre 2021, à ce jour aucun retour. Ils ont souhaité avoir connaissance de ce bilan et tout au moins avant le démarrage des futures négociations.

La CFDT-VNF a rappelé l'enquête effectuée auprès des salariés qui a démontré que les outils actuels sont décriés et parfois non compris, par une grande majorité des salariés.

La direction a indiqué qu'elle souhaitait également présenter le bilan de ces mesures salariales et a d'ores et déjà souligné que la négociation du taux RMPP pour la NAO 2022 auprès des tutelles allait être difficile.

Les élus ont indiqué qu'un taux à l'identique des années précédentes ne serait pas acceptable. Ils ont rappelé les négociations salariales qui allaient avoir lieu sur tous les corps de métier, la négociation du dégel du point d'indice sur la fonction publique, or concernant les salariés de droit privé, en dehors de la mesure ancienneté, ils n'ont pas eu d'augmentation salariale depuis longtemps. Avec la hausse des prix et le taux d'inflation, les élus ont réclamé une enveloppe RMPP qui puisse couvrir une revalorisation des salaires par le biais d'une augmentation générale, les mesures salariales existantes mais également d'ouvrir une politique salariale ambitieuse. Ils ont indiqué qu'au vu du taux important d'inflation il faut prévoir une somme conséquente notamment pour la GIPA (versée automatiquement aux salariés dont les salaires ont augmenté moins fortement que la moyenne de l'inflation des 4 dernières années), sans oublier les niveaux 8 et 9 qui sont exclus du dispositif donc parfois en décrochage par rapport à l'inflation.

Ils ont également souligné que le complément familial n'avait pas augmenté depuis 2019 alors qu'il est prévu que les montants du complément familial sont à renégocier chaque année sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) ».

La direction a indiqué que le taux d'inflation s'élevait à 4,5 % en novembre 2021 et a précisé qu'effectivement l'augmentation du taux d'inflation sera un élément de pression pour négocier le taux RMPP.

Les élus ont proposé la mise en place de mesures hors enveloppes RMPP : l'exemple du chèque carburant est donné ainsi que la revalorisation du complément familial. Ils ont demandé qu'un calendrier global leur soit proposé (une à trois réunions sur les bilans des enquêtes et le même nombre de réunions pour la NAO).

Point 8° Point d'information sur la commission des droits des salariés de VNF

T.DRUESNES a indiqué qu'il ne pouvait pas ce jour évoqué le CSA uniquement au CTU privé car le sujet sera abordé avec l'ensemble des OS lors de réunions prévues à ce sujet.

Néanmoins, il a précisé que le CSA centralisera toutes les informations et les consultations.

Pour les salariés de droit privé, il a été décidé que les réclamations individuelles et collectives ainsi que les activités sociales et culturelles seraient regroupés dans la **commission des droits des salariés**. Elle reprendra les droits et les obligations de la Formation De Droit Privé, il faudra faire une clôture de comptes, un transfert des droits et obligations d'une structure à une autre et un changement de dénomination sociale.

La clôture des comptes pourra se faire au 1^{er} Janvier 2023.

La commission des droits des salariés sera composée de 8 titulaires et 8 suppléants, dans les 8 titulaires il y en aura 4 qui seront élus et issus du CSA, les 12 autres seront désignés par voie syndicale.

Les élus ont demandé s'ils pouvaient disposer du projet de texte du CSA.

La direction a précisé que le texte était auprès de la DGT, qu'il faisait encore l'objet de quelques échanges à la marge et qu'elle n'avait pas encore l'autorisation de communiquer le projet final.

Lors du prochain CTU plénier, une communication sera donnée sur le sujet.

Les élus ont fait remonté leurs inquiétudes sur le planning des réunions d'informations concernant le fonctionnement des élections professionnelles cette année.

La direction s'engage à renvoyer le projet de décret qui avait déjà été adressé initialement il y a quelques mois. Encore une fois, la version finale ne devrait pas apporter de changements fondamentaux sur le fond et la direction fera suivre le projet final dès que possible c'est-à-dire dès que le projet sera validé et stabilisé. Celui-ci donnera lieu à une consultation du CTU privé.

III – Fonctionnement du CTU privé

NEANT

IV-Réclamations individuelles et collectives

Les élus ont fait remonter une réclamation individuelle.

V-Divers

Les élus ont demandé que soit fait le nécessaire pour le versement du 1^{er} acompte de la subvention de la FDDP prévue initialement au 15 janvier de l'année N.

T.DRUESNES s'est engagé à faire la demande rapidement et à mettre en copie la secrétaire de la FDDP.

Les élus ont demandé si la note concernant le remboursement des frais kilométriques et des frais de repas 2022 était disponible.

La direction transmet cette demande à la DMAB et reviendra vers les élus avec la réponse.

Les élus ont rappelé que l'accord triennal sur la cartographie s'était terminé au 31 décembre, or la DT Bassin de la Seine rencontre depuis un certain moment des difficultés pour recruter sur un poste privé. Il s'agit du poste de responsable du pôle innovation qui après trois publications n'a toujours pas été pourvu.

La direction a précisé qu'une note Emplois et Recrutements allait être présentée au CA de Mars. Celle-ci fixera le nombre de recrutement de salariés. Néanmoins, il semble logique d'avoir un CDI privé après trois publications non concluantes. La direction s'est engagée à voir le problème et à revenir vers les élus.

Pour rappel, la CFDT-VNF a déjà indiqué à la direction que soit, sur le même principe de l'accord cartographie des emplois, il y avait une répartition du nombre de salariés de droit privé et de droit public et dans ce cas il fallait définir de nouvelles fourchettes (précédemment 12% max pour le privé et 88% minimum pour le public) soit, il n'y avait plus d'accord, donc plus de fourchette et il n'appartenait pas à la direction de proposer unilatéralement de nouvelles fourchettes d'emplois au CA. Sauf concernant les postes d'exploitation et de maintenance, aucun poste n'a vocation à être réservé au statut public ni au statut privé. Il est inconcevable qu'après deux publications et aucune candidature qu'à la 3^{ème} publication une candidature privée ne soit pas recrutée s'il y en a. Rien aujourd'hui ne le justifie et cela, en plus d'être discriminant, pénalise les services qui cumulent les postes vacants.

Fin de séance 18 h 00.