



## **SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 19 décembre 2024**

A la suite de la déclaration préalable de **la CFDT-VNF**, la direction a tenu à apporter les réponses suivantes :

### ***Prime de rendement des OPA***

S'agissant de la baisse de rendement de la prime des OPA, la direction apportera des éléments de réponse après avoir identifié les situations. Elle demande aux organisations syndicales de remonter les cas identifiés.

**La direction** a confirmé qu'il est anormal que la prime de rendement baisse à la suite d'une promotion et qu'il n'y a pas de lien entre ces 2 éléments.

**La CFDT-VNF** demande que, dans l'attente d'étudier la question, les trop perçus sur le mois de décembre soient gelés et qu'un contrôle exhaustif soit réalisé sur toutes les situations potentielles. La direction va traiter rapidement les situations.

### ***Plan de requalification TSDD- CEED 2025***

Les listes 2025 des agents promus seront transmises dès que possible.

### ***Absence de promotion de TSCDD à ITPE***

Les promotions sont toujours un exercice difficile car VNF n'a pas toujours la maîtrise de celles-ci pour les corps à gestion ministérielle notamment. Cette année, les taux de promotion sont bons pour certains grades et les résultats sont bien supérieurs à ceux attendus.

Malheureusement pour la promotion à ITPE, le taux est inférieur à celui espéré et il n'y a aucun promu. Il s'agit d'un grade de promotion sur lequel un travail est à effectuer avec le Ministère sur les possibilités de promotion : soit les personnes ont un parcours varié avec différents types de fonctions, d'expertise et d'encadrement, soit les personnes sont plutôt sur un parcours méritant au sein de la même organisation, et c'est plutôt le cas à VNF. Dans ce second cas, le Ministère pose de plus en plus d'exigences qui passent par la reconnaissance en comité de domaine. Cela consiste à déposer un dossier auprès du Ministère avec différents types de spécialités en montrant que cette spécialisation est acquise. Ce dossier est défendu auprès de pairs qui sont eux-mêmes des experts dans le domaine technique concerné.

Les personnes proposées cette année avaient soit ce profil d'expert sans être passées par le comité de domaine, soit un parcours varié mais considéré comme moins méritant que d'autres profils du pôle Ministériel.

**La CFDT-VNF** a fait part de son inquiétude car d'une année sur l'autre, les personnels sont moins valorisés que ceux du pôle ministériel.

Certains agents attendent depuis quelques années d'être promus dans le corps des ITPE et cela signifierait qu'ils n'auraient pas le profil et qu'ils seraient retirés de la liste des proposés à ITPE. Elle souhaite que la direction clarifie ce point et demande de la transparence vis-à-vis des personnes concernées.

Cela signifie également que certains agents de catégorie B, notamment les TSCDD n'auront jamais accès à la catégorie A.

### ***Heures écrêtées***

La direction a indiqué que ce sujet sera traité lors d'un prochain CSAC en présentant des actions qui seront entreprises afin de diminuer le nombre d'heures écrêtées, et notamment pour les agents qui en ont beaucoup.

**La CFDT-VNF** a indiqué que le nombre d'heures écrêtées est toujours aussi important d'années en années. Les agents de droit privé sont également concernés bien que le code du travail l'interdise. Sur ce point, la direction est dans l'illégalité. Concernant les agents de droit public cela est inacceptable et il ne faut pas considérer qu'un nombre d'heures écrêtées serait tolérable ou non. **La CFDT-VNF** a déjà fait de nombreuses propositions à ce sujet dont notamment celle, à minima, de les basculer sur le dispositif « don de jours ». Dans le cas d'heures écrêtées, une réunion entre l'agent et la hiérarchie devrait systématiquement être organisée pour étudier le problème et trouver des solutions. Dans le cas où aucune solution n'est trouvée, il doit être proposé de rémunérer ces heures en heures supplémentaires.

### ***Le maintien dans l'emploi***

**La CFDT-VNF** a souhaité revenir sur le sujet du maintien dans l'emploi débattu en CSAC et qui a donné lieu à une instruction indiquant que les maintiens dans l'emploi devaient être définis en début d'année dans le cadre des CSAL. Il ne devrait plus y avoir de questions à se poser.

Pour rappel, l'agent maintenu dans l'emploi peut se déclarer gréviste s'il le souhaite, il est alors comptabilisé en tant que gréviste. Le maintien dans l'emploi concerne uniquement les missions de sécurité des biens et des personnes. Il ne doit pas y avoir de recensement en amont et encore moins sur des postes administratifs. Un agent en grève n'a pas à être remplacé. A la demande de **la CFDT-VNF**, **la direction** a accepté que ces règles soient rappelées aux DT et veillera à ce que les consignes soient respectées.

## **DEBAT RELATIF A LA POLITIQUE INDEMNITAIRE – ANNEE 2024**

Le bilan 2024 des mesures indemnitaires est présenté en séance ainsi que les outils indemnitaires (note ISH modernisée, compensation des ISF pour les OPA et TSDD en cas de réorganisation, RIFSEEP, Prime métier OPA et RIVE).

### ***Complément annuel (CA)***

**La CFDT-VNF** souhaite qu'il soit étudié au 1<sup>er</sup> trimestre 2025, la question de la valorisation du travail des CDD de transition qui ne bénéficient pas, à ce jour, de complément annuel (CA).

**La direction** confirme que cela sera étudié au 1<sup>er</sup> trimestre 2025.

**La CFDT-VNF** a indiqué qu'il n'est pas normal que les CDI publics n'aient pas bénéficié de la revalorisation du CA au même titre que les autres catégories de personnels, notamment les OPA ; d'autant qu'ils sont éligibles au CA et que la direction n'a jamais indiqué que ces personnels n'étaient pas concernés par la revalorisation.

**La direction** note cette revendication pour 2025.



### **Prime JO**

La **CFDT-VNF** a indiqué que certains personnels ne comprennent pas comment a été déterminé le montant des primes : certains ont perçu une prime de 500 € alors qu'ils ont été fortement impactés et mobilisés et ont travaillé dans des conditions dégradées.

La **direction** a demandé aux organisations syndicales de remonter les cas identifiés.

### **Compagnonnage et intérim latéral**

La **CFDT-VNF** a indiqué qu'il est prévu d'élargir en 2025 le compagnonnage et l'intérim latéral sur les catégories de personnel autres que l'exploitation et les OPA. Elle a tenu à rappeler que cette mesure a vocation à être élargie sur l'ensemble du personnel (y compris les personnels administratifs) en raison du nombre croissant de CDD et des postes non pourvus.

S'agissant de la prime pour compagnonnage qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la **CFDT-VNF** a demandé la prise en compte des contrats en cours pour ne pas générer une injustice pour les agents ayant accompagné des CDD en fin d'année 2024.

La **direction** a précisé que cela sera abordé dans le cadre de mise en place du dispositif.

### **Ecart pour les promus B et leurs encadrants B**

La **CFDT-VNF** estime que l'écart significatif proposé pour les promus B et leurs encadrants B fixé à 360 € est insuffisant ; en effet, cela représente 24,75 € net mensuel d'écart entre des agents qui ont fait l'effort de passer les concours, fait des mobilités avec parfois des postes à fortes responsabilités. 24,75 € ne représente pas un écart significatif.

Cela représenterait seulement que 20 situations alors pourquoi laisser 20 agents de côté ? La direction s'était engagée à mettre en place un écart significatif, ce qui est loin d'être le cas.

Porter une demande de plan de requalification de B en A signifie que ces métiers relèvent de cette catégorie. Un signal doit donc être envoyé en ce sens.

La **direction** a indiqué que ces 20 agents sont dans un avancement de carrière pas très différent de celui des personnels qu'ils encadrent ce qui justifie cet écart assez faible. Elle a ajouté que beaucoup d'agents seront bien au-delà de ce montant. Elle a indiqué que ce sujet était compliqué et que d'une manière générale, aucune compensation n'est faite dans cette situation. Cette compensation est plutôt novatrice et il faut faire attention aux effets de carrière. Elle note cependant la revendication de la CFDT-VNF.

La **CFDT-VNF** a demandé que le tableau non nominatif des agents concernés soit transmis et que l'effet rétroactif ait lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble des agents concernés. Elle demande légitimement que la direction s'assure que ces derniers soient tous en groupe 1 et que ce différentiel soit porté au moins à 1000 €, soit 75 € mensuels.

Elle a demandé que ce sujet soit discuté dès le début d'année 2025.

### **Prime d'intéressement public**

La **direction** a indiqué que le guichet unique a fait un retour défavorable sur cette prime en raison du contexte budgétaire actuel et sur l'absence d'enclenchement d'une baisse des effectifs.

Elle a indiqué contester ce refus aux motifs que le coût de cette mesure avait été budgété pour 2025 et que VNF serait susceptible de voir son plafond d'emploi baisser de 37 ETPT en 2025.

Elle a informé avoir travaillé d'ores et déjà sur un dispositif de substitution (CA et CIA) conformément à l'engagement de la DG suite à la revendication de la CFDT-VNF. Le montant sera défini en lien avec les résultats des différents indicateurs dans le projet de dispositif présenté au guichet unique.



**La CFDT-VNF** a indiqué que la décision du guichet unique est inadmissible et incompréhensible dans la mesure où les dispositifs de participation pour les salariés privés et d'intéressement pour les agents publics étaient encouragés par le gouvernement.

Le guichet unique rejette un dispositif qui a fait l'objet de négociation depuis 5 ans.

Sur la baisse des effectifs, VNF a perdu environ 1000 ETP depuis la création de l'établissement. De plus le COP prévoit une stabilité des effectifs pendant 3 ans pour moderniser et réorganiser l'établissement et cet engagement est remis en cause après seulement un an.

Elle souhaite avoir la garantie que ce dispositif de compensation CIA/CA sera maintenu tant que cet accord d'intéressement public ne sera pas obtenu.

**La direction** s'engage à maintenir ce dispositif de compensation.

## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023**

Ce rapport social unique 2023 a vocation à être adressé au Ministère et sera disponible sur l'intranet. Le RSU a vocation à être décliné en local et présenté en CSAL.

Quelques chiffres clés :

- Plafond d'emploi ETPT 2023 : 4028 (4068 en 2022)
- Effectifs physiques : 3844,81 ETP au 31/12/2023
- Taux de féminisation des personnels en progression ces 3 dernières années
- Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap continue à progresser même si nous n'avons pas encore atteint les 6%
- 354 recrutements pérennes
- 539 saisonniers recrutés
- 24 apprentis recrutés
- Les accidents de service sont en diminution par rapport à 2022

**La CFDT-VNF** a souligné qu'il faut veiller à respecter la cible du plafond d'emploi en fin d'année et ne pas être en dessous, même si l'exercice est difficile.

**La direction** a indiqué être attentive au respect du plafond d'emploi et celui-ci fait l'objet d'un suivi rigoureux. Cependant, il faut faire face à des événements imprévisibles tels que les passages des agents publics de CLM en CLD ou les arrêts maladie des salariés privés (qui, par la subrogation, sont décomptés en ETPT lors des maladies).

**La CFDT-VNF** a demandé dans ce cas d'indiquer ces éléments explicatifs dans le RSU pour éviter les fausses conclusions.

**La direction** a indiqué sa volonté d'apporter ces éléments et de rendre le document plus lisible.

**La CFDT-VNF** a rappelé que le pacte social prévoit le recrutement hors concours des personnels en situation de handicap mais que cet engagement n'est pas mis en œuvre malgré leur motivation et la qualité de leur travail. Elle a demandé des explications sur la difficulté de cette démarche.

Elle souhaite faire apparaître dans le RSU le nombre de personnels handicapés ayant demandé à être recruté hors concours et combien l'ont été réellement.

Elle a rappelé que l'établissement avait lancé une campagne de sensibilisation auprès des personnels mais sans retour sur les suites générées concernant l'augmentation du taux d'emploi. Encore aujourd'hui, des agents ne font pas la démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés.



La direction a indiqué sa volonté d'utiliser tous les dispositifs pour recruter mais avoue que parfois cela prend du temps et il y a nécessité de faire régulièrement des campagnes de sensibilisation.

Sur le taux de féminisation, la **CFDT-VNF** a précisé l'importance de traiter le sujet des locaux de travail et plus particulièrement des centres d'exploitation afin de s'assurer du bon accueil des personnels féminins.

Sur la durée des contrats de CDD, la **CFDT-VNF** a demandé de rédiger des contrats de 12 mois lorsque le besoin le justifie plutôt que de proposer des contrats de 4 ou 5 mois qui sont ensuite prolongés.

La **CFDT-VNF** a indiqué vouloir clarifier la situation des personnels répartis dans les DT et rattachés au siège ; en effet, cela commence à poser des difficultés pour communiquer et pour constituer des listes de diffusion, notamment pour le CLAS. Cela pose des questions également au niveau budgétaire.

La direction a confirmé la nécessité d'établir une doctrine et des règles partagées par les DT : soit on considère la direction d'affectation, soit le lieu d'affectation.

**VOTE CFDT-VNF : FAVORABLE** sous réserve de compléter ce document par davantage de commentaires et de graphiques, un condensé avec les éléments à faire ressortir et une clarification des affectations (direction ou lieu d'affectation).

La **CFDT-VNF** souligne la qualité du travail effectué et remercie tous les personnels qui ont contribué à élaborer ce document.

#### Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Eric VUILLIER, DT RS (excusé)
Carole DERAMMELAERE, DT NPDC	Patrick BLANC, DT CB
Gilles TEILLAUD, DT BS	Pascal DEBRIERE, DT NE
Ronald WEYER, DT S	Pascal LESTIENNE, Siège
Benjamin JACQUES, DT NE	Benoît ROESSLER, DT
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Stéphanie MARTIN, DT NE

Président de séance :

Patrice Rabaud