



## SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 23 janvier 2025

En premier lieu, la direction a tenu à apporter des éléments de réponses à la déclaration préalable de la **CFDT-VNF**.

### ***Absence de loi de finances, conséquences pour VNF***

Ce début d'année est particulier sur le plan budgétaire avec une absence de loi de finances initiale. VNF met en place un nouveau système d'informations financier (SIF) à compter de ce début d'année et dispose d'un budget voté en Conseil d'Administration en décembre dernier. L'établissement fonctionne sous le régime des services votés avec un certain nombre de règles concernant les investissements et les crédits de fonctionnement. Des contraintes relatives aux plafonds de dépenses sur le 1<sup>er</sup> quadrimestre sont à respecter sous le contrôle renforcé du contrôleur budgétaire.

La masse salariale et la rémunération des personnels ne sont pas impactés ; de nouvelles mesures générales ne sont pas possibles mais les mesures individuelles continuent à s'appliquer normalement. S'agissant des recrutements, des remplacements peuvent s'effectuer contrairement aux créations de poste, à l'exception de celles issues des réorganisations à effectif constant. Le cycle de mobilité de mars se déroulera normalement.

S'agissant de la suppression des 37 ETPT, VNF continue à porter la motion votée par le Conseil d'Administration mais cela ne remet pas en cause les engagements globaux du COP. La Direction travaille à compenser le mieux possible la perte des 37 ETPT notamment par l'autorisation des 21 recrutements hors plafond. Les DT connaissent leur plafond d'effectifs par famille d'emplois. Ce sujet sera abordé dans le dialogue social en DT dans les CSA L et en CSAC en février ou mars.

Les 21 recrutements hors plafond sont destinés à accompagner des projets européens, ceux-ci contribuent à des actions de modernisation de l'établissement.

**La CFDT-VNF** a rappelé que le pacte social reprend l'engagement de l'absence de reprise d'effectifs sur 3 ans et qu'il faudra donc le renégocier. La temporalité dans laquelle s'inscrit la réalisation des objectifs du COP sera forcément impactée. Cette nouvelle reprise d'effectifs va encore aggraver la surcharge de travail des agents et donc la situation des heures écrêtées. Il faut donc absolument rediscuter de la temporalité dans laquelle le COP va être déployé.

**La CFDT-VNF** a demandé à connaître la liste des 37 postes qui ne devaient pas être supprimés ainsi que ceux qui le seront et comment les missions de ces postes vont être repris par les 21 recrutements hors plafond.

Elle a rappelé que les cibles par filière métier devaient être notifiées en CSA L or cela n'a pas été fait dans certaine DT.

**La CFDT-VNF** a indiqué qu'elle refuserait de prendre part aux consultations sur les projets de réorganisation si elle n'a pas la garantie écrite que l'ensemble des postes figurant sur les organigrammes seront bien recrutés.

### ***Ecart significatif d'IFSE des catégories B issues du concours qui encadrent ou qui sont amenés à encadrer les CEED et les C3 requalifiés en TSDD***

Cette question sera traitée en bilatérale.



***Les situations individuelles remontées doivent générer un accusé de réception avec la désignation du responsable et du délai de réponse.***

La direction partage la nécessité et la légitimité de cette demande tout en précisant que certains dossiers compliqués prennent du temps. Elle répond favorablement à la CFDT-VNF sur sa proposition de mettre en place une procédure pour le suivi des situations individuelles (générer un accusé de réception, désigner un interlocuteur et indiquer un délai de réponse).

La CFDT-VNF s'est dit agacée par le fait que la direction exige des organisations syndicales des réponses dans des délais contraints pour ensuite ne pas traiter le dossier pendant plusieurs semaines. Elle s'est dit agacée également par le fait de devoir remonter, à la demande de la direction, des situations problématiques pour lesquelles elle reste en attente de réponse durant des semaines (exemple : le cas de la baisse de la prime de rendement OPA). Elle déplore un manque de suivi sur les engagements pris par la Direction.

La CFDT-VNF a dénoncé le fait que, d'une manière générale, les notifications des primes sont envoyées trop tardivement aux agents (mars-avril de l'année n+1).

***Modernisation de la maintenance : cartographie des sites pérennes***

Chaque Directeur territorial doit engager en ce début d'année les discussions avec les délégués syndicaux locaux sur cette cartographie.

***Absence d'équivalence des niveaux permettant d'éclairer les salariés de droit privé qui souhaitent postuler sur des postes vacants***

La direction a indiqué que techniquement cela s'avère compliqué mais le nécessaire sera fait pour afficher cette information. Elle souligne qu'il n'y a aucune volonté de sa part de décourager les candidatures des salariés de droit privé.

## **PROJET DE CREATION D'UNE FILIALE PORTUAIRE SUR LA MOSELLE**

**Pourquoi une politique portuaire ?**

La question portuaire est centrale dans la compétitivité fluviale.

La chaîne modale est une construction complexe qui nécessite des opérateurs spécialisés.

VNF a un rôle important dans le réseau portuaire (maritime et fluvial), il est concédant (délégation de service public) et possède 350 contrats (COT Fret).

VNF va conforter son rôle :

- agir sur la compétitivité des ports concédés,
- construire des partenariats avec les collectivités locales et autres établissements publics (SNCF...),
- obtenir des financements privés et/ou publics,
- monter en compétences ses personnels (montage de projet et suivi contractuel).

**Ce qui a été mis en œuvre en région Grand Est :**

Regroupement des concessions « historiques » de Frouard, Metz et Thionville.

Ouverture d'un syndicat mixte (SMO) en 2018 pour la gestion des ports lorrains.

Dissolution du SMO depuis le 16/12/2024 en raison de nombreux blocages.



**Perspectives pour VNF :**

VNF souhaite créer une filiale portuaire (SAS Moselle) comme le prévoient les articles L 4311-1 et L4311-2 du code des transports.

La création de cette filiale relève de la compétence du Conseil d'Administration de l'établissement sous réserve de l'absence d'opposition formelle des ministres de tutelle.

**Impact en termes de ressources humaines :**

VNF effectuera la reprise du personnel du concessionnaire initialement affecté à la régie du SMO, soit 3 salariés (2,6 ETP) et la poursuite des contrats de travail en cours. Un directeur sera recruté.

A la question de **la CFDT-VNF** concernant la gestion de cette nouvelle structure dans le contexte actuel de suppression d'effectifs ainsi que l'impact budgétaire, la direction a répondu que le personnel dédié fait partie des effectifs du concessionnaire actuel. Ces 3 salariés et le recrutement futur seront salariés de la filiale et seront régis par la convention collective correspondant à l'activité de la filiale.

**La CFDT-VNF** a estimé que le choix de VNF d'opter pour la création d'une filiale est positif car cela permettra de gérer son développement et d'amener du trafic. Toutefois, elle suggère de mesurer la surcharge de travail éventuelle pour les personnels de VNF qui seraient amenés à apporter leur contribution. Il faut également identifier les conventions qui vont être signées avec VNF et l'impact en temps de travail sur les personnels.

**La direction** a indiqué que cela sera précisé dans la présentation de février prochain.

### **LE PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR**

Un plan de mobilité employeur (PDME) est un ensemble de solutions visant à optimiser les déplacements domicile-travail et professionnels favorisant l'usage de transports alternatifs au véhicule individuel.

La mise en place du PDME permet d'améliorer les conditions de déplacement des personnels, réduire les coûts qui en découlent, et l'impact environnemental des déplacements pendulaires et professionnels afin de répondre aux obligations réglementaires.

VNF a initié en 2023 une réflexion visant à travailler sur la conduite du changement de pratiques en matière de mobilité et a défini un plan d'actions qui s'articule avec les autres politiques et feuilles de route mises en place au sein de VNF, à savoir la politique transport et gestion de la flotte ainsi que le plan de sobriété énergétique.

Le plan d'actions a pour objectif de proposer des actions allant vers des pratiques de mobilité alternatives adaptées au contexte multisite de VNF. Il doit répondre aux obligations réglementaires fixées par l'Etat, incluant l'ensemble des établissements publics et opérateurs publics, de 22 % en 2027, pour atteindre la neutralité carbone à horizon 2030.

Le plan d'action, déployé sur 14 sites pilotes, comprend 16 actions et se décline en 4 objectifs :

- piloter et suivre,
- optimiser et rationaliser les déplacements,
- décarboner les déplacements,
- faire le lien avec les politiques de VNF et la réglementation.



2 actions prioritaires ont été identifiées :

- mettre en place une gouvernance du PDME et un réseau de référents,
- mettre en place des indicateurs de suivi.

Le plan d'actions comporte 11 actions réglementaires.

S'agissant du verdissement de la flotte de véhicules, **la CFDT-VNF** a indiqué que le fait de supprimer des implantations dans le cadre des réorganisations va forcément allonger les distances kilométriques entre les différents sites. Il faut regarder précisément la situation et faire des projections sur l'utilisation des véhicules électriques.

**La direction** a indiqué qu'il sera toujours possible d'argumenter et de justifier les choix de VNF auprès du ministère si ce qui est préconisé ne peut être appliqué. VNF a déjà dérogé sur plusieurs recommandations.

**La CFDT-VNF** avait émis la possibilité de mettre en place une bourse des véhicules (possibilité de donner un véhicule à un autre service/DT plutôt que de le vendre). Il faut étudier si le véhicule peut être mis à disposition d'un autre service avant de le vendre car, avec les réorganisations et la cartographie des sites pérennes, le parc de véhicules risque d'augmenter.

**La direction** a indiqué que la réflexion sur le verdissement de la flotte porte sur l'ensemble du parc à l'échelle de la DT et non pas de manière individuelle, pas véhicule par véhicule mais sur l'ensemble du parc, et se doit de respecter la programmation triennale.

## MODALITES DE GESTION DES SAISONNIERS 2025

### **Bilan 2024 :**

557 agents saisonniers  
379 agents ont eu 1 seul contrat sur l'année  
100 agents ont eu 2 contrats  
78 agents ont eu 3 contrats

### **Pistes d'évolution :**

Proposition d'utiliser l'article L 332-1 CGFP qui permettra de recruter des CDD sur un seul motif : « emploi d'établissement public ».

- création d'un régime HS permettant le paiement par décision de la DG VNF (décret n° 2002-60)
- création d'un régime paiement heures décalées par décision de la DG VNF (analogie IOT cycle)

**La CFDT-VNF** a demandé un bilan de ce qui a été versé au titre de l'ARE (France travail). Hormis la problématique du plafond d'emploi, quitte à payer des contrats de 8 mois et 4 mois de chômage, ne serait-il pas plus pertinent de les embaucher, ce qui permettrait d'avoir des emplois pérennes plutôt que des emplois précaires et de soulager la pression sur les effectifs ? **La CFDT-VNF** a rappelé les difficultés des versements des salaires décalés pour ces personnels.

**La direction** va procéder à cet exercice et a rappelé la contrainte effective du plafond d'emploi.



La **CFDT-VNF** a demandé la possibilité de payer les congés des saisonniers en plus du paiement des heures supplémentaires. Pourquoi ne pas basculer sur des contrats de droit privé pour simplifier les possibilités ?

La mise en place de ce nouveau dispositif n'engendrera-t-il plus la multiplication de contrats ? Elle a demandé un retour sur les paramétrages réalisés et les contrats réalisés cette année.

La **direction** a indiqué que l'établissement était mieux outillé avec un CDI de droit public. L'idée est de réguler les contrats avec les DT. L'objectif est de proposer des contrats en fonction de nos besoins.

#### Participants CFDT-VNF :

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

Président de séance :

Patrice Rabaud