

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

HIVER 2021

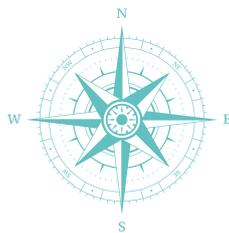
N° 44

Cfdt:



À LA UNE

**p. 3 Bilan 2021 :
une année riche en
succès**



ÉDITO

À l'approche des fêtes de fin d'année, toute l'équipe de la CFDT-VNF se joint à moi pour vous souhaiter, malgré ce contexte sanitaire qui reste très compliqué et incertain, les meilleures fêtes possibles avec vos proches et votre famille. Profitez-en et prenez bien soin de vous.

Vous l'aurez noté et la multitude des articles de cette nouvelle newsletter en fait la démonstration, si le contexte est compliqué sur le plan sanitaire, il ne l'est pas moins au sein de VNF, notamment dans la mise en œuvre des projets de réorganisation en déclinaison du COP. Les impacts pour les personnels sont majeurs et les questions sans réponse et sans réelle visibilité sur l'avenir restent encore trop nombreuses pour que les personnels abordent ces évolutions sereinement. Chat échaudé craint l'eau froide!

Aussi, toute l'équipe de la CFDT-VNF est mobilisée pour obliger la direction à entendre et prendre en compte les attentes des personnels. En signant l'accord sur le pacte social, nous avons permis d'avoir un document officiel opposable à la direction pour l'obliger à respecter ses engagements, mais également la méthodologie pour conduire les projets de réorganisation.

Les choses n'étant jamais simples à VNF et la direction n'étant pas à son coup d'essai de signer un document pour qu'elle en fasse dans la réalité une autre application (cf. instruction télétravail), il demeure nécessaire que la CFDT-VNF rappelle régulièrement les engagements de la direction générale qui aurait tendance à considérer les réunions d'informations et de concertations avec les personnels et/ou les représentants du personnel comme une simple chambre d'enregistrement dans laquelle leur scénario est déjà écrit et les échanges de pures formes.

Avec votre soutien, nous y parvenons et nous continuerons! Ainsi, par exemple, lorsque la DT Strasbourg est restée sourde aux alertes relayées par la CFDT-VNF, c'est 1/3 de l'effectif de la DT qui s'est déplacé avec la CFDT-VNF au siège pour forcer le CODIR de la DT à entendre, réagir et revoir sa copie.

L'union fait la force et permet d'aboutir avec pugnacité à des résultats! Comme nous le faisons chaque année, vous trouverez à la UNE de cette newsletter de fin d'année, notre désormais traditionnel bilan de nos actions et négociations sur 2021. Ces combats c'est avec vous et pour vous que nous les menons et c'est avec votre soutien permanent que nous avançons.

La trêve de Noël invite tous les personnels à se ressourcer en famille et à un repos bien mérité pour être en forme dès 2022. En effet, la rentrée sera sans nul doute pleine de rebondissements et d'actions !

Joyeuses fêtes de fin d'année.

Rudy DELEURENCE

Sommaire

p. 4 À la une

Bilan 2021 : une année riche en succès p. 4

Perspectives 2022 : encore beaucoup de travail p. 5

p. 7 L'agenda

p. 8 Les Eq'Eaux Nationaux

Télétravail : passer de l'exceptionnel à la norme ! p. 8

Dangerosité, état critique des ouvrages & manque d'effectifs : le CHSCT lance des alertes p. 11

« Agir pour les talents » un répertoire des métiers de la voie d'eau p. 15

2e phase de l'élargissement des entretiens annuels dématérialisés à compter de janvier 2022 sur la base du volontariat p. 16

Clin d'oeil - Indemnité et inflation p. 18

Bon à savoir - Report en 2022 des congés 2021 non pris pour les agents publics p. 18

NAO : les salariés nous ont demandé de ne pas signer ! p. 19

Recentralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé p. 21

Un nouveau contrat pour la complémentaire santé et une surcomplémentaire optionnelle et individuelle p. 22

Mise en place d'un parcours de formation pour les saisonniers p. 23

PETPE régime indemnitaire : 1ère victoire p. 25

Les modalités post-concours pour le passage à CEEP ont changé p. 28

Passage au RIFSEEP des corps techniques p. 29

Intéressement pour les agents de droit public avis défavorable du guichet unique p. 29

p. 30 Les Eq'Eaux des Régions

Bilan 2021 : une année riche en succès



Malgré une année en pointillé, entre les vagues successives, nous n'avons pas baissé les bras. Nous avons travaillé sur tous les objectifs que nous nous étions fixés en fin d'année 2020. De nombreux chantiers restent en cours et ouverts pour l'année prochaine et les suivantes. Voici une courte rétrospective de nos victoires 2021

VICTOIRES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- Remettre l'humain au cœur du COP avec la négociation et signature d'un accord dit « pacte social » afin d'acter une série de mesures et d'engagements pour accompagner le projet de transformation de l'EPA ;
- Obtention d'une indemnité en compensation des frais engagés dans le cadre du télétravail à compter du 1^{er} septembre 2021 ;
- Obtention du déplafonnement de la PTETE à hauteur des DIR soit 6500 € et participation active lors des échanges avec la direction sur le nouveau protocole PTETE et sa mise en place. De nombreux amendements ont été retenus afin de faire avancer le projet dans le bon sens pour les personnels et valoriser les CEEP. Obtention également de l'engagement d'un bilan en 2022 où nous poursuivrons les négociations pour de nouvelles avancées (voir le détail dans cette newsletter) ;
- Obtention de la révision des taux pro/pro (voir le détail dans l'article dédié) ;
- Part active dans les discussions au niveau ministériel sur le passage au RIFSEEP des corps techniques : bascule avec base 100 % des ISS ;
- Intéressement des salariés de droit privé :
 - Négociation et signature d'un accord triennal 2021-2023 : mise en place d'un groupe de travail CFDT-VNF avec des salariés du siège et en DT et évolution des indicateurs d'attribution ;
- Concertation sur les indicateurs 2020 et progression du résultat de 40 €/salarié (prises d'eau instrumentalisées) ;
- Négociation et obtention d'un supplément d'intéressement 2020 afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur les différents indicateurs pour un montant de 199,95 € par salarié (base temps plein et sans absence), soit l'ajout d'une enveloppe budgétaire globale de 91 694 € ;
- Propositions de nouvelles garanties dans le cadre du nouveau marché « complémentaire santé 2022-2026 », sur la base des résultats de l'enquête de satisfaction lancée par la FDDP fin 2020 auprès des salariés de droit privé et obtention des revalorisations des plafonds de certaines garanties ;
- Mise en œuvre d'une surcomplémentaire santé individuelle et optionnelle à compter du 1^{er} janvier 2022, afin d'élargir la couverture

santé des salariés qui le souhaitent et celle de leurs ayants droits (répondant au souhait de 66 % des salariés suite à une enquête);

- CDD de droit public affectés à la maintenance : obtention d'une augmentation correspondant à la revalorisation automatique de la prime d'ancienneté pour les OPA tous les 3 ans, sous réserve que l'agent soit au moins conforme aux attentes

du poste, afin d'éviter qu'un écart injustifié se creuse au fil des années.

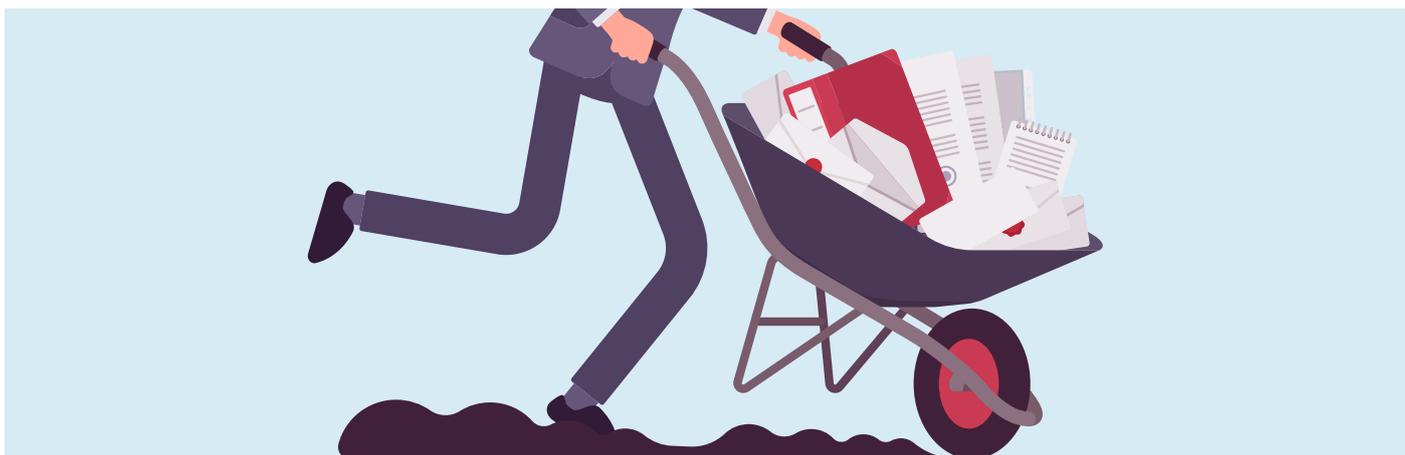
VICTOIRE EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL & D'EMPLOIS

- Mise en place d'un parcours d'intégration/formation pour les saisonniers;
- Alerte sur les situations individuelles et collectives

qui ont permis de régler de nombreuses situations individuelles;

- Obtention d'une grille et d'une méthodologie cadrant les ruptures conventionnelles pour les agents de droit public et négociations en vue d'un accord collectif portant sur la gestion des demandes de rupture conventionnelle pour les personnels privés;

Perspectives 2022 : encore beaucoup de travail



CONDITIONS DE TRAVAIL & EMPLOIS

- Négocier un accord collectif relatif au télétravail mieux-disant que celui de la Fonction Publique et le faire respecter;
- Stopper la baisse annuelle des effectifs dans le cadre de la révision du COP en 2023;
- Pourvoir tous les postes vacants des organigrammes

en place et obtenir des moyens humains supplémentaires le temps de conduire le projet de modernisation;

- Renégocier l'accord triennal relatif à la répartition en pourcentage des personnels publics/privés;
- Obtenir des Garanties des tutelles en lien avec l'engagement du DG d'aucune mobilité forcée pour

les fermetures de site à venir dans le cadre du projet de transformation de l'EPA;

- Revoir la politique actuelle qui vise à augmenter la période de basse saison de navigation (passage dès la mi-août 2021);
- Tenir compte au travers d'une réelle GPEC de la courbe des départs à la retraite en favorisant les mobilités

internes et la valorisation des compétences ;

- Avoir de la visibilité sur le devenir des missions de VNF et de la transparence sur les perspectives d'avenir des personnels.

RÉMUNÉRATIONS & CARRIÈRES

- Ouvrir les négociations sur la participation de VNF à la complémentaire santé des agents publics ;
- Entamer des concertations sur les situations à faire évoluer dans le cadre de la PTETE (classement des CEEP encadrant un seul agent...);
- Participer aux discussions relatives au nouveau régime indemnitaire qui pourrait entrer en vigueur au 1er janvier 2023 ;
- Concerter sur le devenir des PETPE et leur régime indemnitaire, en intégrant un dispositif couvrant la suppression de l'Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT) au 31 décembre 2022

en vue de garantir aucune perte de rémunération pour les agents ;

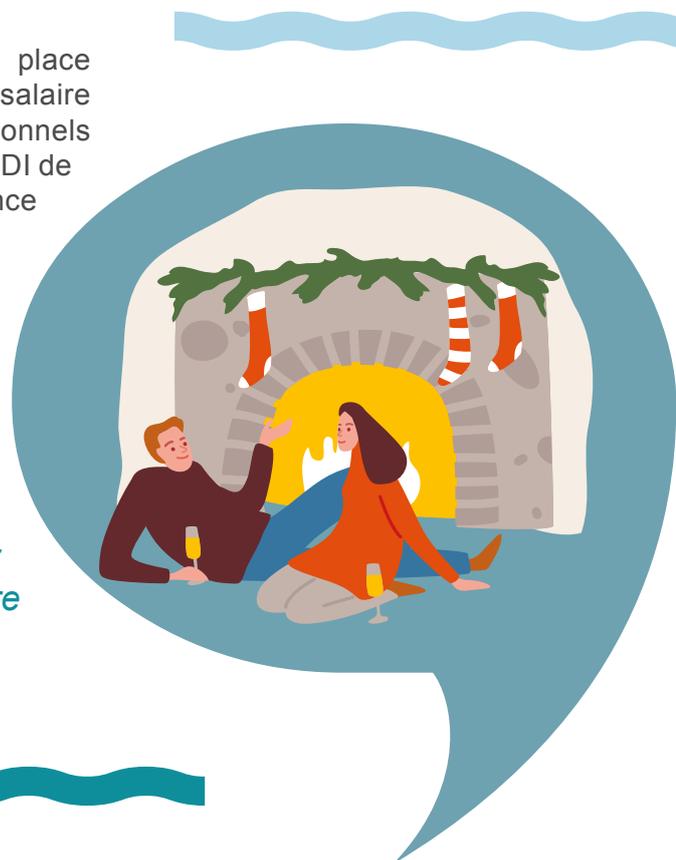
- Poursuivre les concertations sur le RIFSEEP corps technique pour le rattrapage à 1 du coefficient d'harmonisation, sauf situation particulière ;
- Poursuivre les négociations pour la mise en place d'un intéressement des personnels de droit public ;
- Faire évoluer progressivement le montant du titre restaurant pour les agents publics pour atteindre les 9 € à l'issue du prochain mandat ;
- Finaliser les négociations relatives à la signature d'un accord collectif portant sur la gestion des demandes de rupture conventionnelle pour les personnels privés ;
- Négocier la mise en place d'une grille de salaire attractive pour les personnels de la maintenance en CDI de droit public en cohérence avec celle des OPA ;
- Obtenir des garanties sur le devenir de

l'enveloppe promotion et le déroulement de carrière des OPA et des personnels de maintenance en CDI de droit public et privé ;

- Faire respecter les engagements pris par la direction dans le pacte social ;
- Revoir le dispositif des mesures individuelles pour les salariés de droit privé et faire évoluer la convention collective dans ce sens ;
- Mener une politique salariale ambitieuse et novatrice et obtenir un cadrage salarial NAO suffisant en s'appuyant sur la Grande Enquête menée auprès de tous les salariés privés.

Toute l'équipe CFDT-VNF vous souhaite de vous ressourcer durant les congés de fin d'année.

De notre côté, comptez sur nous pour revenir toujours aussi mobilisés et déterminés pour défendre vos intérêts.



AG EN DA

Novembre
Décembre
2021



4 novembre 2021

Réunion DRHM-DS



09 novembre 2021

CTU privé



16 novembre 2021

Commission mutuelle



18 novembre 2021

CHSCT Central ordinaire et extraordinaire



25 novembre 2021

CTU plénier



2 décembre 2021

- CTU plénier extraordinaire
- Réunion DRHM-DS



14 décembre 2021

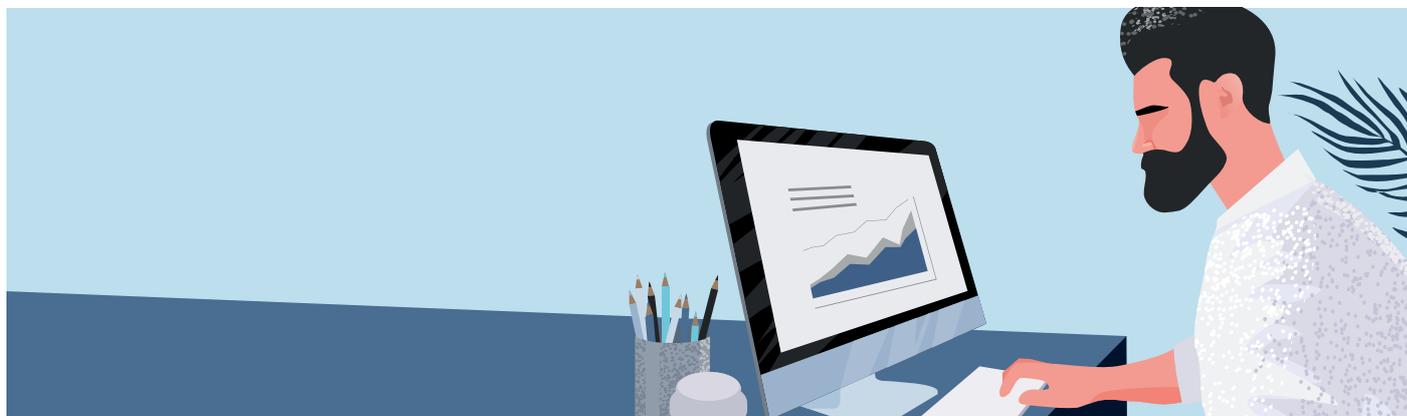
- CTU privé
- Conseil d'administration de VNF



16 décembre 2021

- CTU plénier
- Groupe de travail PETPE

Télétravail : passer de l'exceptionnel à la norme!



Comme vous le savez, des concertations ont eu lieu entre les organisations syndicales et la direction afin de mettre en place une instruction pérenne sur le télétravail. La CFDT-VNF a pris une part active dans ces réunions et a porté de nombreux amendements, qui ont été retenus par la direction. Toutefois, les échanges autour de l'indemnisation du télétravail revendiquée par la CFDT-VNF avaient été reportés dans l'attente d'un arbitrage des tutelles.

Des règles écrites, mais dans la pratique, la direction fait ses propres choix en s'asseyant sur le droit des salariés

Alors que la précédente instruction prévoyait 2 jours maximum de télétravail, cette possibilité était souvent bridée à 1 jour voire 0,5 jour sans raison particulière. L'instruction actuelle prévoit désormais la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine. A plusieurs reprises, la CFDT-VNF a rappelé les pratiques du passé à la direction. Celle-ci se voulait rassurante et indiquait que désormais tout refus total ou partiel devrait être argumenté et justifié.

La nouvelle instruction à peine publiée, force est de constater que cette autorisation à hauteur de 3 jours par semaine n'a pas été respectée. En effet, de nombreux candidats au télétravail nous ont alertés sur le fait que leur hiérarchie leur demandait de réviser leur demande initiale quant au nombre de jours télétravaillés.

Pourquoi ce revirement? Il apparaît que la direction

générale ait donné la consigne officielle auprès du COMEX de limiter l'accès au télétravail sur une phase soi-disant «temporaire» de septembre à décembre 2021 afin de recréer un collectif de travail à travers le retour au présentiel. Ainsi, claironnant gaiement que rien ne vaut le présentiel, elle a décidé unilatéralement que les demandes de télétravail ne devraient pas excéder :

- 1 jour maximum par semaine pour les membres du COMEX, CODIR, responsable de service...
- 2 jours maximum par semaine pour les autres personnels.

La CFDT-VNF a dénoncé le manque de transparence sur ces nouvelles consignes qui conduisent, dès la mise en œuvre de l'instruction télétravail, à la remettre en cause. Pourquoi, malgré nos demandes répétées, la direction s'est abstenue de toute communication auprès des personnels et des organisations syndicales? Comment s'assurer désormais que la période «transitoire» prendra fin en décembre 2021 et ne sera pas prolongée? A cet effet, la CFDT-VNF a adressé [un flash info à l'ensemble des personnels](#).

Adressez votre demande sans tenir compte des instructions «off» de votre hiérarchie! Sans motivation argumentée vous pourrez faire appel de la décision.

Aussi, pour tous les personnels qui ont été invités à reformuler leur demande, nous leur avons suggéré de maintenir leur demande initiale.

Télétravail : passer de l'exceptionnel à la norme! (suite)

En effet, les personnels doivent être libres de déposer une demande qui corresponde à leurs attentes et il appartient à la hiérarchie, en cas de refus total et/ou partiel, de recevoir l'agent et de lui expliquer les motivations de ce refus. Si les arguments portés par leur hiérarchie ne semblent pas recevables par les personnels, ces derniers peuvent faire appel de la décision (en CTU Privé pour les salariés de droit privé et en CAP pour les agents de droit public).

Rentrer dans le jeu de la direction en formulant les seules demandes qu'elle voudrait bien accepter c'est au final fausser le bilan qui devra être réalisé à l'issue d'une période d'un an. De plus, cela lui évitera de devoir expliciter sa décision et donc facilitera encore les arbitrages non fondés. **Le directeur général et le DRHM ont confirmé eux-mêmes à plusieurs reprises que cette façon de faire n'était pas acceptable : en clair C'EST INTERDIT !**

Enfin sur ce point, nous déplorons que la direction fasse porter à la hiérarchie de proximité la limitation systématique du nombre de jours télétravaillés notamment quand celle-ci n'y voyait aucun inconvénient. Cela discrédite l'encadrement de proximité et génère de nouvelles incompréhensions au sein des équipes. Si c'est la direction qui bloque, charge à elle d'assumer ses décisions en apportant des arguments étayés aux personnels concernés !

Nous avons encore il y a quelques jours, de nombreuses alertes sur des travers orchestrés par certaines DT, comme à la DT Nord Pas-de-Calais. En effet à titre d'exemple, la directrice semble décréter qu'il est impossible de télétravailler par demi-journée, ne pas vouloir viser les demandes en qualité de N+2 laissant toute la responsabilité au N+1, et poursuivre les demandes de reformulation des personnels qui se voient menacés d'un retour à 100 % en présentiel s'ils ne donnent pas suite. **Ces méthodes sont scandaleuses et la CFDT-VNF les dénonce fortement en appelant les personnels à ne pas se laisser intimider.**

Le yoyo sanitaire

Vu la reprise de la crise sanitaire, la CFDT-VNF consultée en amont sur la dernière communication du directeur général, a demandé à la direction d'autoriser, pour tous les personnels qui le souhaitent, la possibilité de recourir aux 3 jours de télétravail possibles prévus dans l'instruction du DG contrairement à la politique restrictive qu'elle avait mise insidieusement en place. Cette proposition, logique dans les circonstances actuelles, a été retenue et il a été ajouté **« qu'il est recommandé de permettre le télétravail jusqu'à 3 jours par semaine par dérogation jusqu'au 10 janvier prochain et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire. Cette mesure s'applique pour les personnels dont les fonctions sont télétravaillables et lorsque c'est compatible avec l'activité du service. »**



Un accord télétravail s'applique dans toute la fonction publique sans que celui de l'établissement puisse être moins-disant

Depuis la signature de l'instruction télétravail par le directeur général, après plusieurs mois de travail, le premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 par les 9 organisations syndicales des trois versants de la fonction publique (et les employeurs territoriaux et hospitaliers) et la ministre Amélie de Montchalin.

Il prévoit la mise en place d'une indemnité allant jusqu'à 220 € annuels et la possibilité de télétravailler 3 jours maximum par semaine. Cet accord s'applique à tous les services de l'Etat et à ses opérateurs, s'ils peuvent en négocier un propre à eux, il ne pourra se faire que sur la base du « mieux disant ».

Télétravail : passer de l'exceptionnel à la norme! (suite)

Ainsi, le ministère a entrepris la négociation d'un accord au sein du MTE en s'appuyant sur cet accord, qui constitue un socle minimum. Celui-ci sera décliné au sein des services du ministère et de ses établissements publics. S'agissant de l'EPA VNF, les négociations ont débuté en octobre dernier. Le projet d'accord, qui tarde à venir, devrait reprendre les dispositions prévues dans l'instruction «télétravail», à laquelle devrait s'adjoindre l'octroi d'une indemnité ainsi que certains compléments (exemple : faciliter l'accès au télétravail pour les personnes aidantes).

S'appuyant sur ce qui existe au sein de la fonction publique, la direction propose de porter l'indemnité télétravail à hauteur de 2,5 euros par jour (1,25 € par demi-journée) dans la limite de 220 € annuels (année civile). Celle-ci sera mise en place avec un effet rétroactif au 1er septembre 2021. **La CFDT-VNF regrette que cette indemnité ne prenne pas effet au 1er janvier 2021, comme s'y était engagé le directeur général. Elle regrette également la limite fixée à 220 € par an, ce qui correspond à 88 jours télétravaillés.**

Sur la période de septembre à décembre, les jours télétravaillés donneront lieu à un versement de l'indemnité en janvier 2022 pour les salariés de droit privé et en février 2022 pour les personnels publics.

Dès l'année prochaine, les déclarations seront traitées trimestriellement avec paiement sur le mois M+1 pour les salariés privés et le mois M + 2 pour les agents publics. Une régularisation pourra être effectuée au terme de l'année civile échue si nécessaire.

Un sous plafond de 22 jours par trimestre semble imposé pour les agents de droit public (ce sous plafond n'existant pas pour les salariés de droit privé), mais selon la direction suite à nos interrogations, s'il devait y avoir plus de 22 jours télétravaillés sur un trimestre, l'excédent serait régularisé le trimestre suivant garantissant en tout état de cause qu'une indemnité à hauteur de 88 jours/an sera bien versée pour les agents de droit public.

Enregistrer tous vos jours télétravaillés au fil de l'eau

Aussi, nous invitons l'ensemble des personnels à déclarer leurs jours télétravaillés sur l'outil de gestion

Octave afin de pouvoir bénéficier de cette indemnité.

Même si cette déclaration peut être effectuée jusque fin décembre pour le premier versement en janvier ou février 2022, **il est plus facile d'enregistrer dans Octave les jours télétravaillés de façon quotidienne ou hebdomadaire plutôt que d'attendre la fin de l'année.**

La direction a présenté d'autres dispositions réglementaires issues de l'accord de la Fonction Publique :

- organisation d'un entretien en cas de réversibilité à l'initiative de VNF,
- intégration des risques liés au télétravail dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- faculté d'adopter un plan d'actions pour garantir le droit à la déconnexion,
- prévoir un temps d'échanges pour évoquer le télétravail lors de l'entretien annuel,
- désignation d'un référent,
- facilité l'accès au télétravail pour les personnels aidants.

Celles-ci sont déjà applicables et donc obligatoires.

Elles seront intégrées dans le projet d'accord télétravail. A ce stade, la direction a d'ores et déjà indiqué ne pas vouloir aller au-delà des dispositions «socles» telles que prévues par l'accord Fonction Publique. Elle a soumis un projet d'accord aux organisations syndicales et les négociations dans lesquelles la CFDT-VNF prend une part active sont en cours dans la perspective de la mise en place d'un accord télétravail à VNF pour début 2022.



Dangerosité, état critique des ouvrages & manque d'effectifs : le CHSCT lance des alertes



Au cours du mois de septembre, deux alertes ont été déposées par les élus du CHSCT Central auprès de la direction. Celles-ci portaient sur :

- la dangerosité et l'état critique de certains ouvrages, notamment sur le périmètre de la Direction Territoriale Centre Bourgogne où le dialogue social est rompu ;
- les conséquences induites par les baisses d'effectifs récurrentes imposées à l'établissement depuis 2013, amplifiées par un nombre conséquent de postes non pourvus dans les organigrammes.

Ouvrages, il y a « péril en la demeure » !

En effet, malgré de nombreuses alertes locales sur les situations dangereuses constatées au sein de la DTCB, aucun diagnostic sécurité ne permet d'obtenir une vision partagée sur ces ouvrages. A l'heure où la direction prône la modernisation de son réseau, force est de constater que

de nombreux ouvrages sont dans un état vétuste. Chaque jour, ce sont nos collègues qui s'exposent à des risques en intervenant sur ces sites. Cela n'est pas acceptable.

Toujours moins nombreux pour faire plus : la fatigue augmente et la qualité de service baisse

Les baisses d'effectifs récurrentes constatées depuis 2013 (100 emplois pérennes supprimés chaque année !) ne permettent plus aux personnels d'absorber la charge de travail et les exposent à des risques psychosociaux inquiétants pour lesquels nous alertons régulièrement la direction.

L'emploi précaire, c'est plus de travail pour les équipes en place

Afin d'assurer a minima son offre de service, l'établissement a recours à des CDD et intérimaires, affectés sur des postes pour lesquels parfois ni leur

Dangerosité, état critique des ouvrages & manque d'effectifs : le CHSCT lance des alertes (suite)

formation, ni leur expérience ne leur permettent de déceler les risques ou d'y faire face. De plus, ces embauches nécessitent un accompagnement (formation, compagnonnage, surveillance...) de la part des personnels en poste notamment à l'exploitation, ce qui augmente encore davantage leur charge de travail... **le tout bien évidemment sans aucune reconnaissance !**

Un CHSCT Central extraordinaire a ainsi été organisé le 14 octobre. Les échanges étant nombreux, ils ont donné lieu à une seconde réunion qui s'est tenue le 18 novembre dernier.

Propositions de la CFDT-VNF

A cette occasion, la CFDT-VNF a rappelé les dangers liés à ces situations de travail, qui compromettent la santé et la sécurité des personnels. Comme à son habitude, la CFDT-VNF sait dénoncer, mais aussi proposer. Ainsi, face à ce constat désastreux qui s'aggrave chaque année, elle a émis de nombreuses propositions :

- expertise des ouvrages de la DTCEB et mise en place d'un plan d'actions,
- publication de l'ensemble des postes vacants,
- élargissement du dispositif d'intérim en prenant en compte l'intérim descendant et le paiement des heures supplémentaires,
- suppression de l'écrtage au profit d'une banque de temps,
- suspension des réorganisations pour lesquelles la direction ne peut garantir les recrutements des postes affichés dans les organigrammes,
- pérennisation des contrats précaires de plus d'un an occupant des missions permanentes...

Aussi, la CFDT-VNF a demandé des engagements clairs de la part de la direction afin de limiter les risques encourus pour les personnels.



VNF méconnaît son patrimoine et son état réel

En préambule, la direction a fait un point sur les outils qui permettent aujourd'hui de recenser les ouvrages confiés à VNF et de gérer des plans de maintenance préventive et curative. Chaque DT est chargée de renseigner l'ensemble des ouvrages à partir d'une base de données (BDO).

Des visites guidées sont programmées afin de mettre à jour l'état des ouvrages et d'attribuer une note sur leur état fonctionnel. 11 000 ouvrages ont été identifiés et renseignés (alors qu'au lancement de la démarche en 2008, 4 000 ouvrages étaient recensés, le domaine confié n'étant pas complètement décrit).

Encore aujourd'hui, VNF ne possède pas de liste exhaustive des barrages manuels par exemple, un certain nombre étant encore absents de la BDO. Il est ainsi probable que des personnels interviennent sur des ouvrages qui ne sont pas recensés dans la base de données, VNF n'ayant pas la certitude qu'ils appartiennent à

Dangerosité, état critique des ouvrages & manque d'effectifs : le CHSCT lance des alertes (suite)

son domaine. En parallèle de l'outil BDO, le logiciel GMAO (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur) a été déployé dans toutes les directions territoriales afin d'élaborer et gérer des plans de maintenance.

La CFDT-VNF a toutefois souligné le manque de fiabilité des informations liées au passé. Des bureaux d'études ont en effet tracé l'état structurel des ouvrages, mais celui-ci n'est pas fiable et aucun diagnostic sécurité/vétusté ne permet d'identifier les risques encourus.

La direction a ensuite présenté les actions qu'elle a mises en œuvre sur les barrages à exploitation manuelle. La DTBS et la DTCB sont chargées de co-construire, pour fin 2021, un programme stratégique national de reconstruction de barrages manuels avec prise en compte des enjeux de navigation, des niveaux de service et des objectifs du COP. Dans l'attente d'une reconstruction, un programme de sécurité est mis en place sur la base des conclusions du diagnostic des équipements de sécurité et de secours réalisé sur 6 barrages à exploitation manuelle.

Ce programme de mise en sécurité des barrages manuels s'organise autour de 3 axes :

- la sécurisation de la structure (lignes de vie, passerelles...);
- la facilitation de la gestion des ouvrages (gestion des embâcles, anticipation des crues via AGHYRE, utilisation de matériau plus léger, modernisation du système des hausses chanoine...);
- l'organisation et l'accompagnement des agents (formalisation des consignes intégrant les organisations, formation des agents).



La direction a indiqué que des diagnostics seront réalisés et un plan d'action devra être déployé. Les DT :

- écriront les principes d'utilisation des ouvrages,
- engageront une procédure de sécurité le cas échéant,
- définiront les mesures d'urgence nécessaires afin d'assurer la sécurité des agents,
- détermineront un effectif socle afin d'assurer la gestion du linéaire en toute sécurité, celui-ci pouvant être ajusté au cas par cas (ex : crise sur un secteur).

Un sujet porté au niveau national faute d'être entendu en local

La CFDT-VNF a alerté la direction sur les remontées des personnels de terrain, qu'elle relaye localement sans pour autant être prise en compte. Elle déplore d'ailleurs devoir porter ce sujet au niveau national, faute de n'avoir pu obtenir de réponses au sein de la DTCB. De plus, elle s'interroge sur les priorités définies par la direction.

A l'heure où VNF lance un plan de modernisation et de régénération du réseau et qu'il faut faire des

Dangerosité, état critique des ouvrages & manque d'effectifs : le CHSCT lance des alertes (suite)

choix réalistes avec nos moyens, pourquoi mettre en place des PCC partout alors que certains ouvrages sont vétustes et dangereux ? Pourquoi ne pas prioriser les budgets sur les ouvrages qui en ont le plus besoin ? Comment mobiliser les équipes et les moyens alors que des enjeux de sécurité sont à déplorer ?



En finir avec les injonctions contradictoires : moderniser mais sans ressources humaines et financières pour le faire !

Aussi, avant de moderniser ce qui fonctionne bien, il est urgent de trouver des solutions transitoires pour assurer la sécurité des personnels et des usagers. Rappelons aussi que 800 postes ont été supprimés depuis la création de l'EPA et que 400 autres suppressions restent à venir d'ici 2025. Comment mettre en place un projet d'établissement ambitieux alors que les baisses d'effectifs sont à déplorer chaque année et que le chantier de modernisation commence à peine ? Pourquoi ne pas maintenir les effectifs en place et pourvoir les postes vacants le temps de conduire ce projet ?

La direction se veut rassurante, indiquant que VNF a 10 ans pour moderniser son réseau et que des priorités seront définies, des diagnostics préalables seront réalisés, toutes les actions ne seront pas menées au même rythme... En attendant, les réorganisations se succèdent et les personnels sont inquiets, n'ayant pas de visibilité sur la méthode ni le calendrier dans lequel VNF entend mener sa modernisation. Concernant les baisses d'effectifs, la DIEE a indiqué l'existence d'un réservoir d'ETP sur les réseaux en passe d'être modernisés.

La CFDT-VNF a fait remarquer que même les réseaux déjà très modernisés subissent une forte pression sur les effectifs. La DIEE a indiqué avoir obtenu le principe de dégager l'enveloppe budgétaire nécessaire à la sécurisation des ouvrages. Aujourd'hui en phase d'estimation, cette ligne sera inscrite dans les budgets à venir, quel que soit son coût. S'agissant de la méthode et du planning du projet de modernisation, à la demande de la CFDT-VNF, la direction s'est engagée à communiquer auprès du CTU Plénier et des CTU de Proximité dans l'objectif de partager une vision globale avec les représentants du personnel. Le dialogue social étant rompu au sein de la DTCB, la CFDT-VNF a proposé d'associer la DIEE aux instances locales (CTUP et CLHSCT) afin d'apporter de la visibilité sur la planification du projet au niveau de la DT.

Il est à noter qu'après l'organisation du CHSCT extraordinaire d'octobre, un CTU Plénier extraordinaire a été fixé le 2 décembre sur le projet de modernisation. Outre au sein de la DTCB, le dialogue social a été depuis rompu dans 2 autres DT (Strasbourg et Nord-Est) au cours des mois d'octobre/novembre suite aux projets de réorganisation en cours et la méthodologie employée par les DT. Lors du CHSCT extraordinaire de novembre, la CFDT-VNF avait proposé à la direction d'associer au CTU Plénier du 2 décembre des représentants de chaque DT et des représentants des sections locales afin de débattre des questions qui se posent et d'obtenir des réponses. A cette occasion, la CFDT-VNF a pu poser les questions essentielles qui remontent du terrain et a obtenu dans un second temps des premières réponses et engagements de la direction. Elle a également dans la foulée fait part de [ses remarques sur les réponses apportées par la direction générale.](#)

La CFDT-VNF demande le strict respect de la méthodologie définie dans le pacte social signé par le directeur général ce qui est loin d'être le cas partout et qui conduit malheureusement à cette rupture du dialogue social. **Si la direction s'obstine, le risque est grand pour que ces conflits locaux se généralisent et se répercutent y compris au niveau national !**

« Agir pour les talents » un répertoire des métiers de la voie d'eau



Afin d'anticiper l'évolution des métiers, offrir des parcours professionnels aux personnels et les accompagner par des plans de développement des compétences adaptés, **VNF souhaite mettre en place un répertoire adapté aux métiers de la voie d'eau.**

Construites autour de 11 familles professionnelles, ces 150 fiches métiers ont été rédigées lors d'ateliers avec des référents terrain et seront «arrimées» à l'ensemble des postes existants à VNF.

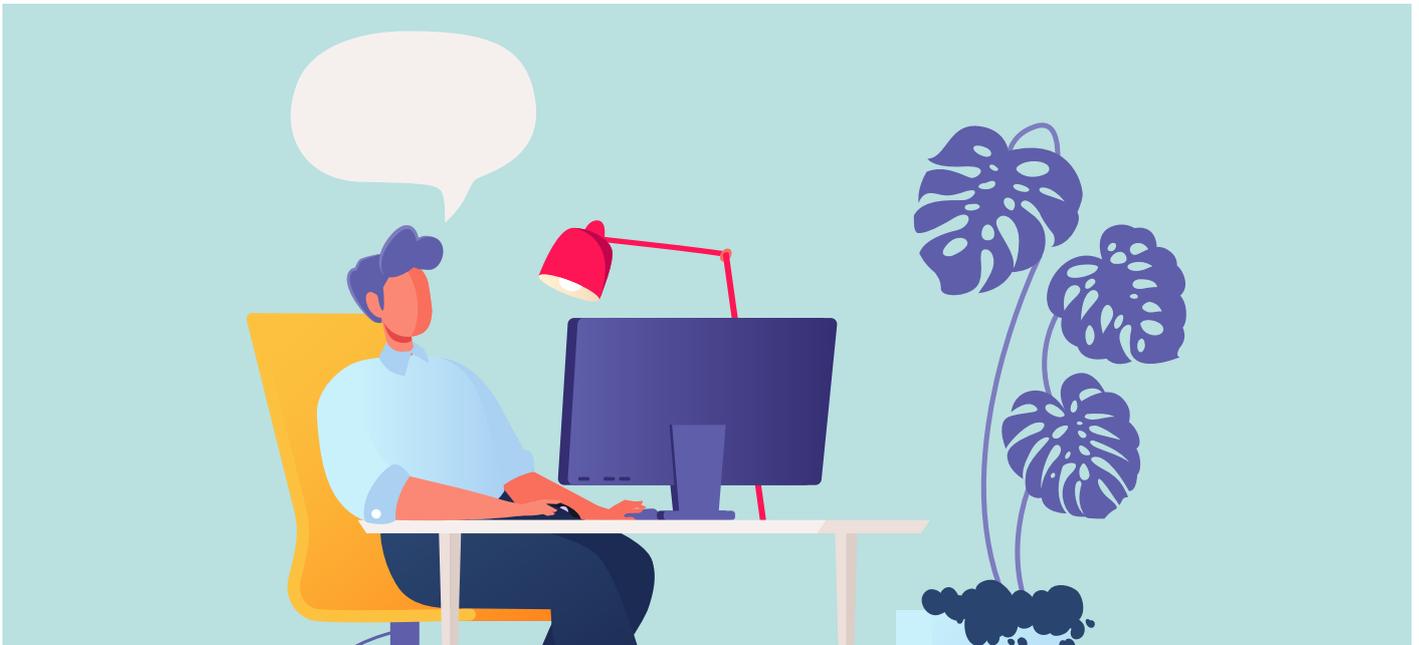
Ce travail de correspondance entre les fiches métiers et les fiches de poste a été réalisé par la DRHM en liaison avec les PPRH. Dès le mois de décembre, chaque personnel devrait avoir connaissance du raccordement de son poste à une fiche métier.

Ce projet (et non les fiches métiers) a été présenté en Commission Carrières et des Rémunérations des salariés de droit privé (CCR), puis au CTU Plénier du 21 octobre dernier. Soumis initialement pour consultation en CTU Plénier, ce point a été requalifié en point d'information à la demande des représentants du personnel, un point d'information complémentaire sera fait au CTU Plénier du 16 décembre.

L'objectif de ce projet est de permettre :

- **Aux personnels** : d'accéder en ligne via le campus VNF à l'ensemble des fiches métiers pour connaître les missions et activités d'un métier ainsi que les compétences requises pour l'exercer, définir un besoin de formation et construire un parcours professionnel.
- **Aux encadrants** : d'anticiper les besoins de développement de compétences pour les évolutions de métiers, accompagner les collaborateurs, préparer les entretiens professionnels dématérialisés, se professionnaliser sur le recrutement en se référant aux fiches métiers pour rédiger les fiches de poste et offres de recrutement notamment.
- **Aux professionnels RH** : se doter d'outils pour accompagner les managers, disposer d'une cartographie de compétences clés pour analyser les écarts et anticiper les besoins, bâtir des plans de développement de compétences en adéquation avec les besoins, accompagner les personnels dans les évolutions de métiers ou pour la construction de leur parcours professionnel, préparer et suivre les campagnes annuelles des entretiens professionnels dématérialisés.

2^e phase de l'élargissement des entretiens annuels dématérialisés à compter de janvier 2022 sur la base du volontariat



Après deux années, l'expérimentation de la dématérialisation des entretiens annuels au sein du siège (MACI, DRHM/SGAP puis DSIN) a donné lieu selon la direction à un bilan positif. Aussi, un élargissement a été proposé dès la campagne de janvier 2022 sur la base du volontariat. Une enquête a ainsi été lancée et 45 % des services se sont portés volontaires. Un bilan sera réalisé au cours du second trimestre 2022 en vue d'une éventuelle pérennisation du dispositif.

Plus de souplesse, mais si le contenu et l'objectif de l'entretien ne sont pas revus, les salariés risquent de ne pas vraiment en tirer profit

À ce jour, les entretiens professionnels ne sont pas suffisamment exploités. D'ailleurs, l'enquête lancée par la CFDT-VNF en octobre dernier auprès des salariés de droit privé révèle que plus de 50 % des répondants ne comprennent pas l'intérêt de l'entretien annuel. Et parmi les salariés qui indiquent l'importance de réaliser ce bilan au moins 1 fois par an, ils soulignent que cet entretien ne leur apporte rien en termes de visibilité dans la réalisation de leurs missions ou sur leur avenir au sein de VNF...

L'idée de dématérialiser les entretiens professionnels pour mieux les exploiter peut donc paraître satisfaisante. Toutefois, comment dématérialiser les entretiens professionnels pour les agents d'exploitation qui n'ont pas toujours accès aux outils informatiques ?

Les fiches métiers comme socle de discussion, mais sans grade ni niveau de poste

De plus, les fiches métiers serviront désormais de base à l'écriture d'une fiche de poste et à l'exercice d'évaluation annuelle. Les compétences détenues sur un poste seront évaluées au regard des compétences attendues telles que définies dans ces fiches métiers.

Or, celles-ci ne font apparaître ni le grade ni le niveau du poste. Comment l'évaluateur prendra en compte la différence d'exigence entre 2 grades ou 2 niveaux différents ? Comment réaliser l'exercice lorsqu'un agent est positionné sur 2 métiers différents ?

Les managers identifieront-ils les compétences issues d'autres fiches métiers afin de les valoriser à travers l'exercice d'évaluation ?

2^e phase de l'élargissement des entretiens annuels dématérialisés à compter de janvier 2022 sur la base du volontariat (suite)

Les fiches de poste seront-elles toutes actualisées en temps et en heure ?

Quand elles existent, de nombreuses fiches de poste ne sont pas actualisées. Pour bon nombre de personnels, les missions ont très largement évolué sans que cela n'engendre de révision de leur fiche de poste et, le cas échéant, de positionnement de leur poste. Sur quel document les PPRH vont-ils s'appuyer pour réaliser l'exercice d'«arrimage» qui consiste à raccorder les postes aux fiches métiers ?

Quid de l'articulation entre les fiches métiers et les emplois repères de la convention collective pour les salariés du privé

De façon plus générale, comment cette nouvelle cartographie de 150 fiches métiers s'articulera avec la convention collective des salariés de droit privé qui prévoit une cartographie de 50 emplois repères ? Les fiches métiers ont-elles vocation à se substituer aux 50 emplois repères et à faire l'objet d'une révision de la convention collective ?

La dématérialisation ne doit pas faire oublier le fond qui est le cœur du problème d'un entretien annuel

Comme vous pouvez le constater, les questions restent nombreuses et le calendrier est serré. La

campagne de lancement des entretiens annuels démarrera dès janvier. Pour les services qui ont fait le choix de réaliser les entretiens annuels de façon dématérialisée, les formulaires ont évolué et feront apparaître les compétences issues des fiches métier afin de les évaluer (rappelons que cette information n'a pas encore été portée à la connaissance des personnels). Et pour ceux qui conservent le traitement par papier ? Rien ne changera, les formulaires resteront identiques à ceux de l'année dernière sans aucune évolution... Comment traiter équitablement l'évaluation des personnels sur leur poste alors que la moitié d'entre eux seront évalués à partir de référentiels différents ?

Lors de la CCR, nous avons demandé à la direction d'isoler, pour ce premier exercice, le résultat de l'évaluation des compétences issues des fiches métiers afin de ne pas en tenir compte dans l'évaluation globale de l'entretien annuel. En effet, l'évaluation globale permet aux salariés privés d'être éligibles à une augmentation salariale. Aussi, faute d'instaurer un formulaire identique à tous, il ne faudrait pas que la dématérialisation influe sur la distribution des mesures salariales (expertise et primes exceptionnelles) déjà très largement insuffisantes dues aux manques de moyens octroyés par les tutelles financières.



INDEMNITÉ INFLATION

Afin de faire face à la hausse des prix du carburant et de l'énergie, le Premier ministre a annoncé le 21 octobre dernier l'attribution d'une aide exceptionnelle et individualisée de 100 €, baptisée « Indemnité inflation » versée en une seule fois aux personnes remplissant les critères d'éligibilité. Conditionnée à la parution d'un décret qui a été publié le 13/12/2021, cette prime sera versée dès le début d'année 2022 de façon homogène pour les salariés de droit privé comme pour les personnels de droit public éligibles. Le MTE a en charge le paramétrage national de l'outil de paye publique et le SGAP aura en charge le contrôle.

Félicitations aux promu(e)s !

[PROMOTIONS 2022 : Premiers résultats des promotions des agents MTE/MCTRCT/Mer de catégorie B et C](#)

Bon à savoir

REPORT EN 2022 DES CONGÉS 2021 NON PRIS POUR LES AGENTS PUBLICS

- Pour les agents qui n'ont pas de Compte Épargne Temps (CET), vos congés annuels 2021 non pris pourront être reportés jusqu'au 31 mars 2022 ;
- Pour ceux qui ont un CET dont le plafond de 60 jours est dépassé, ils auront jusqu'au 31 mars 2022 pour prendre leurs congés annuels 2021 ;
- Les agents ayant un CET de moins de 60 jours pourront l'alimenter avec les jours non pris en 2021, les maintenir dans la limite du plafond de 60 jours, et devront exercer leur droit d'option pour les jours excédant ce plafond ;
- Les agents ayant un CET compris entre 60 et 70 jours (en application de l'arrêté du 11 mai 2020) pourront l'alimenter avec les jours non pris en 2021. Ils devront exercer immédiatement après, au plus tard le 31/01/2022, leur droit d'option (indemnisation ou transformation en points retraite - RAFP), de manière à revenir à leur solde CET avant cette alimentation.

NAO : les salarié nous ont demandé de ne pas signer !



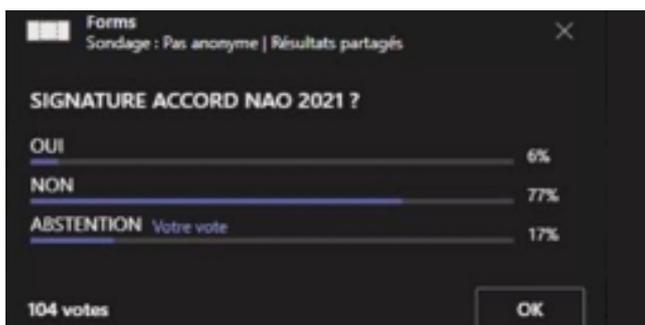
C'est une première depuis 15 ans ! Les négociations relatives à la NAO 2021 se sont soldées par la signature d'un un PV de désaccord. Après plusieurs réunions, un projet d'accord nous a été présenté, dans lequel peu de nos propositions avaient été retenues sans explication ni contreproposition de la direction.

Présentation du projet d'accord aux salariés de droit privé lors d'une réunion via Teams le 8 juillet : c'est non !

Bien que cette réunion a dû être programmée dans un délai très court et au démarrage de la période estivale, elle a permis de réunir plus de 25 % des salariés qui ont pu découvrir le contenu du projet d'accord et ainsi s'exprimer. D'autres se sont excusés de ne pouvoir être présents à cette réunion et nous ont indiqué leur position afin de pouvoir en tenir compte.

C'est, au total, plus de 25 % des salariés qui ont ainsi pu s'exprimer sur ce projet d'accord.

A l'issue des échanges, nous avons soumis ce projet d'accord au vote des salariés afin de savoir s'ils donnaient mandat à la CFDT-VNF de signer ce document en l'état. Le projet d'accord étant jugé « creux » par les salariés, les résultats du vote ont été sans appel !



Ce résultat et la teneur des échanges lors de la réunion démontrent une réelle insatisfaction sur le volet individuel de la politique de rémunération. En effet, cette année nous avons proposé de revoir et repenser le dispositif actuel.

Pas de moyens, pas de budget : que des miettes

Au-delà de l'insuffisance des moyens alloués pour reconnaître l'investissement des personnels, rappelons que le dispositif actuel des mesures « prime exceptionnelle individuelle » et « augmentation salariale liée à l'expertise » est articulé de la façon suivante :

- peu de salariés concernés (103 salariés pour la mesure expertise, 39 pour les primes sur 424 salariés éligibles) ;
- distribution à tour de rôle ;
- moyenne de l'augmentation salariale liée à l'expertise de 1,6 % alors que le dispositif prévoit jusqu'à 6 % d'augmentation (effet saupoudrage) ;
- moyenne des primes exceptionnelles individuelles de 685 € alors que le dispositif prévoit de 500 à 2000 € (là aussi, effet saupoudrage) ;
- managers peu (voire pas) associés au dispositif.

La direction fait la sourde oreille et se satisfait de sa médiocrité

La CFDT-VNF a fait part de cette expression collective auprès de la direction sans fermer la porte aux discussions. Ainsi, elle l'a invitée à inscrire des engagements plus forts et significatifs dans la NAO

NAO : les salariés nous ont demandé de ne pas signer! (suite)

2021 à renégocier dans le second semestre pour une mise en œuvre dans le cadre de la NAO 2022. Malgré cet appel lancé par les salariés et relayé par la CFDT-VNF, la direction n'a pas souhaité changer sa position et n'a proposé aucune évolution du projet d'accord, préférant s'arquer et signer un PV de désaccord. Cette décision démontre le manque d'intérêt porté par la direction à un dialogue social de qualité!

Selon la direction, les moyens sont suffisants et les mécanismes en place plutôt satisfaisants. Aussi, selon elle, s'il fallait revoir les dispositifs individuels, cela ne pourrait pas se faire sans revoir l'ensemble de la politique salariale et donc les mesures collectives et pérennes. Elle a ainsi renvoyé les discussions à l'étude d'un bilan à venir sur la politique générale de la rémunération.

Alors que nous alertons la direction depuis des années sur la défaillance du système et que les salariés eux-mêmes se sont exprimés pour ne pas signer le projet d'accord NAO minimaliste, le message semble ne pas être assez clair!



Grande enquête sur le système de rémunération et les conditions de travail

Aussi, la CFDT-VNF a lancé une enquête de satisfaction auprès des salariés de droit privé afin de les placer au cœur du dialogue social en leur laissant la possibilité de s'exprimer librement et en tout anonymat sur :

- leurs conditions de travail et perspectives professionnelles au sein de l'EPA VNF ;
- l'évaluation de leur niveau de satisfaction sur les dispositifs salariaux mis en place avant d'ajuster la politique de rémunération le cas échéant ;
- leurs attentes pour valoriser l'investissement des salariés à leur juste niveau et fédérer les équipes ;
- leurs propositions et suggestions pour faire évoluer la politique salariale et mettre en place des dispositifs performants.

Ouverte du 16 septembre au 15 octobre autour de 44 questions, cette enquête a été confiée à un prestataire externe afin de respecter la confidentialité des informations et organiser l'exploitation des données.

C'est ainsi plus de la moitié des salariés qui ont pris le temps de s'exprimer à travers ce sondage et laisser bon nombre de commentaires sur leurs conditions de travail, leur place dans l'EPA ainsi que sur les dispositifs salariaux et outils managériaux existants. Nous remercions ces salariés pour cette forte participation.

Les résultats de cette enquête sont sans surprise et ont fait l'objet d'une restitution auprès des salariés privés fin novembre.

Espérons que sur la base de ce constat, la direction voudra bien faire face à la réalité et revoir sa politique de rémunération. De notre côté, nous vous avons entendus et porterons vos revendications dans le cadre des futures négociations.

[Consultez les résultats de la grande Enquête pour les salariés de droit privé](#)

Recentralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé



Après un transfert auprès des PPRH depuis la création de l'EPA en 2013, la gestion administrative des salariés de droit privé sera de nouveau centralisée au siège de l'établissement dans un souci de sécurisation des process RH, dont le besoin avait été mis en évidence notamment lors d'un contrôle URSSAF.

En effet, les personnels privés représentent une minorité des personnels au sein des DT, ce qui génère parfois un manque de pratique. La CFDT-VNF a souvent rappelé à la direction l'exercice laborieux pour les PPRH en région de mettre en œuvre des dispositifs spécifiques pour seulement quelques salariés privés. La faible fréquence de traitement des situations rend difficile l'application spontanée des process appropriés, les interrogations sont nombreuses et les délais pour obtenir des réponses parfois longs et compliqués. Aussi, à compter du 1er janvier 2022, cette gestion sera assurée par la DRHM/SGAP.

Une étude d'impact a été réalisée. Ainsi, sur la base d'un diagnostic, des propositions d'organisation ont été étudiées compte tenu de leurs avantages et inconvénients. Une charte de gestion a été rédigée en concertation avec l'ensemble des équipes RH au siège et en région afin de recenser les missions de chacun et identifier celles qui seront rapatriées au SGAP.

Des services de proximité maintenus

Un service de proximité sera conservé pour les salariés au sein de chaque DT et au siège. Ils conserveront la

gestion de la formation, du recrutement, des entretiens professionnels, le suivi de la NAO et l'accueil physique des salariés notamment. Quant au SGAP, il assurera la gestion contractuelle (rédaction du contrat, suivi des avenants...) et la paie. Pour ce faire, ce pôle sera composé d'un responsable, 4 gestionnaires GA/paie et un chargé de gestion collective. Un plan d'accompagnement a été défini par le biais de formations et/ou compagnonnage afin de permettre aux personnels d'acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à leur poste. Des procédures et documents types seront rédigés d'ici la fin du 1er semestre 2022.

Une boîte mail sera créée et des permanences téléphoniques seront organisées afin de permettre aux salariés de contacter les gestionnaires sur leur situation.

Quelle charge de travail au siège et quels relais d'information en DT ?

Si la CFDT-VNF s'est prononcée favorable quant à l'organisation fonctionnelle proposée pour la gestion administrative et paie des salariés de droit privé lors du CTU Privé du 14 septembre, elle a toutefois émis des réserves sur :

- l'estimation des moyens humains (ETP) au sein des services de proximité RH en DT et au siège,
- l'information qualitative auprès des CTUP en DT,
- les effets « ricochés » de la nouvelle organisation sur le SG.

Un nouveau contrat pour la complémentaire santé et une surcomplémentaire optionnelle et individuelle



Rappelons que le marché de la complémentaire santé avec APREVA (désormais AESIO) devait prendre fin au 31 décembre 2020. C'est suite aux conséquences de la crise sanitaire que la direction a décidé de prolonger le marché d'un an soit au 31/12/2021.

Cette année, avant la publication du nouveau marché, vos élus CFDT-VNF à la commission mutuelle ont réussi à négocier avec la direction quelques revalorisations de certains plafonds de remboursement. Nous avons également eu la garantie que le montant des cotisations des salariés ne subira aucune augmentation pour l'année 2022. De plus, si nous nous approchons des 65 % de participation de l'employeur (garantie obtenue par la CFDT-VNF que la cotisation salariale n'augmentera pas jusqu'à ce que la part employeur atteigne 65 %) nous n'y sommes pas encore.

Le nouveau prestataire a été choisi à l'issue de la procédure et il s'agit de la MGEN (Groupe VYV). Ainsi, à compter du 1er janvier 2022, la mutuelle pour les salariés de droit privé sera assurée et gérée exclusivement par cet assureur sur la base d'une cotisation isolée ou familiale comme cela était le cas précédemment.

Il est à noter que tous les frais engagés jusqu'au 31 décembre 2021 seront pris en charge par la mutuelle AESIO (anciennement APREVA) y compris avec un effet rétroactif. Pour autant, nous invitons tous les salariés à faire suivre leurs remboursements dans les meilleurs délais.

3 réunions d'information sur la complémentaire santé et la surcomplémentaire optionnelle ont été organisées par Teams les 6, 7 et 8 décembre en présence de la MGEN, d'un représentant de la direction et d'un représentant de la FDDP.

Le 10 décembre les salariés ont reçu un mail comportant un lien informatique qui leur permet d'enregistrer leur adhésion, de saisir leurs informations personnelles (ayants droits, RIB,...) et de fournir les éventuels documents justificatifs. Attention, pensez bien à enregistrer vos ayants droits avant de valider sous peine qu'ils ne soient pas pris en compte.

Là encore, la CFDT-VNF invite les salariés à remplir ces démarches dans les meilleurs délais afin que les cartes de tiers-payant puissent être envoyées rapidement. Tarder pourrait induire des avances de frais de votre part dans l'attente de la régularisation auprès de la MGEN.

Quelques retours de mails nous indiquent que ce n'est pas si simple et implicite qu'il l'avait été dit par la MGEN lors des réunions. Aussi, si vous avez malgré tous des questions qui restent en attente de vos référents mutuelle (la direction devait communiquer la liste), n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus de la commission mutuelle à savoir :

- Rudy DELEURENCE - Pierre LOWYS
- Florence DEQUIRET
- Farida SIAD

Mise en place d'un parcours de formation pour les saisonniers



Chaque année, l'établissement recrute des saisonniers afin de maintenir son niveau de service. Ces contrats avaient initialement pour objectif de professionnaliser et fidéliser une population d'une année sur l'autre. Pourtant, suite à la précarisation accentuée des contrats proposés, le raccourcissement de ceux-ci, la variable d'ajustement qu'ils sont devenus avec les contraintes du plafond d'emploi et la crise sanitaire, ce sont bien souvent des jeunes qui ne connaissent pas la voie d'eau qui répondent présents.

La CFDT-VNF a longtemps rappelé l'obligation de former les saisonniers pour des questions de sécurité et d'efficacité

Aussi, face à ce constat et devant les multiples difficultés et risques auxquels sont confrontés les saisonniers, la CFDT-VNF a demandé à plusieurs reprises que l'établissement s'assure de leur transmettre les connaissances et compétences nécessaires à la tenue de leur poste par le biais d'un réel programme de formation renforcé.

Des formations disparates en fonction des DT

En effet, force est de constater que les saisonniers sont formés chaque année de façon très disparate selon les DT. Parfois même, ce sont des CDD et des saisonniers fraîchement arrivés qui doivent assurer l'accompagnement pratique sur site des nouveaux arrivants.

Élaboration d'un parcours de formation homogène pour tous les saisonniers

Suite à notre demande insistante, la direction a présenté un nouveau programme de formation spécifique et obligatoire pour l'intégration des saisonniers. Celui-ci a vocation à homogénéiser les pratiques qui varient

d'une DT à l'autre, mais aussi à professionnaliser les nouveaux venus sans expérience des pratiques et des ouvrages de VNF tout en renforçant leur sécurité.

Une formation construite en collaboration avec les représentants de la DTCB et DTSO

Dans ce cadre, la DRHM a mis en place un groupe de travail constitué de représentants de la DTCB et DTSO afin de construire un parcours de formation harmonisé à l'échelle de l'établissement. L'objectif est de mettre en place un socle commun de connaissances obligatoires pour l'ensemble des saisonniers et d'évaluer le degré de compréhension des apprenants.

Un programme en deux étapes

Ce projet a été présenté au CHSCT Central du 18 novembre dernier et a fait l'objet de nombreux échanges. Construit sur 2 journées, le programme proposé par la direction est décomposé comme suit :

Jour 1 : accueil et intégration des saisonniers en présentiel (volet général de 2 fois 3 heures) ;

Jour 2 : prise de poste individuelle avec l'encadrant de proximité du site d'affectation (volet technique).

Selon la direction, cette formation n'est pas un préalable à la prise de poste, mais doit intervenir le plus tôt possible. Des contenus dématérialisés viendront compléter ce processus d'accompagnement, les tutos inscrits dans le campus digital pourront être adaptés afin de tenir compte des réalités locales.

Mise en place d'un parcours de formation pour les saisonniers (suite)

Un bon début, mais insuffisant

La CFDT-VNF a salué le fait qu'enfin la direction entende sa revendication, car jusqu'à présent et en l'absence de cadrage, chacun faisait comme il pouvait avec les moyens du bord. Pour autant, elle considère que le temps alloué à cet accompagnement est très insuffisant au regard du programme chargé, du profil des nouveaux recrutés, des responsabilités du poste et des conséquences induites en cas d'incident.

La CFDT-VNF a indiqué qu'outre le programme théorique qu'il va falloir ingérer en deux fois trois heures sur une journée ce qui paraît compliqué au regard de tous les sujets abordés, VNF compte de nombreux ouvrages déclarés « critiques » et/ou pour le moins spécifiques sur lesquels ces agents doivent intervenir.

Un accompagnement d'une semaine serait davantage approprié selon CFDT-VNF

Jour 1 et 2 : accueil et intégration des saisonniers en présentiel (volet général);

Jour 3 : prise de poste individuelle avec l'encadrant de proximité du site d'affectation (volet technique).

Jour 4 et 5: un tuilage avec un agent expérimenté afin de mettre en pratique les connaissances théoriques acquises, savoir appréhender les spécificités de l'ouvrage et mémoriser les bons réflexes à avoir notamment sur la sécurité.

Une formation systématique à la prise de poste et non pas après !

Pour la CFDT-VNF, il est primordial et obligatoire que cet accompagnement intervienne préalablement à toute prise de poste afin de donner à chacun les moyens de mener à bien ses missions en toute sécurité.

Il conviendra d'anticiper les recrutements et de laisser le temps aux personnels pour former et se former. Faire une formation quelques semaines après une date d'arrivée pour des contrats de quelques mois (et parfois quelques semaines) est une bêtise sans nom.

Toujours pas de reconnaissance financière pour le compagnonnage

La CFDT-VNF regrette l'absence d'indemnisation financière du compagnonnage. Celui-ci devrait être reconnu comme un processus de formation à part entière et valorisé en conséquence. Cet avis a d'ailleurs été partagé par l'ISST, qui a reconnu lors du CHSCT central que les jours de formation « pratique » devraient être rémunérés.

Vous l'aurez compris, ce projet est, pour la CFDT-VNF, une première ébauche qui mérite d'être complétée afin d'aboutir à un dispositif fiable et sécurisé. Aussi, elle a proposé à la direction d'élargir son groupe de travail en y associant un représentant de chaque CHSCT local désigné par les OS. Ces derniers pourraient participer en qualité d'observateur à la formation afin qu'un retour d'expériences permette d'enrichir les réflexions et de faire évoluer le dispositif à un niveau uniforme et satisfaisant.

La direction a accepté cette proposition.

Étendre ce projet aux CDD exploitation

Si ce parcours est destiné aux saisonniers, il n'en demeure pas moins que bon nombre de CDD exploitation œuvrent sur le terrain chaque jour. Aussi, la CFDT-VNF a demandé d'inclure ces personnels dans ce dispositif. Par ailleurs, la CFDT-VNF a suggéré à la direction de mettre en place, en parallèle, un guide sur les règles à respecter et personnes à contacter afin de permettre aux saisonniers de s'y référer en cas de besoin.

En cette période où VNF a de plus en plus souvent recours à des contrats précaires, ce parcours d'accompagnement et d'intégration est plus que nécessaire notamment quand la direction affiche comme priorité numéro une : la sécurité.

PETPE régime indemnitaire : 1^{ère} victoire



Le 16 juillet 2021, la CFDT-VNF, après une longue consultation interne, a décidé de signer le protocole PTETE. En préambule, il est important de rappeler que la CFDT-VNF s'est battue pendant plus de 8 ans pour enfin obtenir le déplafonnement de la PTETE à la même hauteur que les DIR à savoir 6500 €. Ce point d'étape a été déterminant pour la suite, car en l'absence de ce déplafonnement les négociations étaient impossibles!

D'ailleurs dans la dernière négociation de 2019, c'est ce qui avait privé de toute revalorisation de PTETE les chefs d'équipes principaux occupant des missions d'encadrement, ces derniers étant déjà au plafond. La négociation ne fut pas facile et objectivement des points positifs et négatifs sont à souligner dans ce nouveau protocole.

De nombreux avantages à ce nouveau protocole

- Après 6 années sans la moindre possibilité de revalorisation, nous obtenons la possibilité d'enfin valoriser l'encadrement fait par les CEEP;
- Une actualisation nécessaire du protocole PTETE/PME du 6 juin 2019, suite à un arrêté du 20 septembre 2019 qui a modifié les classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes;
- Sur proposition de la CFDT-VNF, l'harmonisation des paliers entre AEP et CEEP a été retenue par la Direction, ce qui a conduit à une évolution de 150 € pour les CEEP de classe B, C et exceptionnelle;
- Si l'application de ce nouveau protocole devait

conduire à la déclassification de certains postes, les agents concernés bénéficieraient d'un maintien de la PTETE à titre personnel, et ce jusqu'à ce qu'ils effectuent une mobilité (mutation, mise à disposition ou détachement) ou jusqu'à leur radiation des cadres de la Fonction Publique (retraite...);

- La garantie qu'en cas de prise en charge temporaire d'un poste vacant de classe supérieure pour une durée supérieure à un mois, l'agent bénéficie de la PTETE/PME attachée à ce poste pendant toute la durée durant laquelle il va l'occuper;
- Par le déplafonnement, la possibilité pour tous les agents éligibles de percevoir la totalité de la majoration ce qui n'était pas possible pour beaucoup d'entre eux avec l'ancien plafonnement à 4700 €;
- Une concertation avec les différents comités techniques uniques de proximité a eu lieu pour déterminer la répartition des agents dans les différentes classifications;
- La garantie d'un maintien du montant de PTETE/PME et/ou de la majoration pour tout agent qui se voit imposer un changement dans l'organisation du travail suite à une réorganisation de service ayant pour effet un changement de classe en sa défaveur ou la perte d'une majoration, après avis du comité technique;
- En parallèle du protocole, l'engagement écrit du DRH de faire le bilan de ce protocole à 6 mois et à 1 an, ce qui permettra pour la CFDT-VNF de poursuivre ses revendications pas totalement abouties à ce stade;

PETPE régime indemnitaire : 1^{ère} victoire (suite)

- Les «conducteurs de PL ou engin roulant ou flottant nécessitant un permis spécifique (activité significative)» étaient en classe B alors que, dans le descriptif de la maintenance spécialisée selon la norme AFNOR de l'instruction PTETE, ces missions étaient identifiées en maintenance spécialisée donc PTETE C. Lors du passage en CTU Public, le DRH a indiqué que, suite à notre remarque, il a été décidé d'appliquer le dispositif le plus favorable pour ces agents, donc la Classe C et que ces missions seraient retirées de la Classe B dans l'instruction, car il était difficile de modifier immédiatement le protocole.

Les limites de l'exercice



- Si la valorisation des missions de l'encadrement de 1000 € est significative, elle reste insuffisante au regard des responsabilités croissantes qui pèsent sur les CEEP. Un effort supplémentaire aurait pu/dû être consenti par la direction ;
- Les CEEP qui encadrent 1 agent restent en PTETE B alors qu'il conviendrait de les faire évoluer en PTETE C pour limiter l'écart à une classe entre ceux qui encadrent 1 agent et ceux qui en encadrent 2 ou plus. Ce point est important, car suite aux baisses d'effectifs et aux réorganisations multiples, de plus en plus d'agents sont dans cette situation.

Le combat ne fait que commencer

Ce protocole s'il n'est pas totalement satisfaisant à notre idée, a acté des avancées importantes qui étaient pour nous un point d'étape.

Nous avons signé pour

- ▶ rester cohérents avec le combat que nous avons mené toutes ces années ;
- ▶ prendre en compte le fait que la direction a retenu une part importante des amendements que nous avons portés et obtenus ;
- ▶ être légitimes pour discuter du bilan de ce protocole en 2022, bilan sur lequel le DRH s'est engagé par écrit suite à notre demande. L'objectif de la CFDT-VNF sera sur la base d'arguments factuels et de propositions concrètes, de continuer à faire évoluer ce protocole en actant de nouvelles avancées.

Et demain ?

En 2022, nous remettrons sur la table un certain nombre de situations que nous souhaitons voir évoluer dans la PTETE (classement des CEEP encadrant un seul agent, etc).

Parallèlement, en cette même année 2022, sera mis sur la table, par la Direction générale, un nouveau régime indemnitaire qui pourrait entrer en vigueur au 01 janvier 2023.

La CFDT-VNF participera, là aussi, aux discussions et se positionnera en fonction de l'intérêt des personnels.



2022 est une année importante pour les négociations sur le devenir des PETPE et leur régime indemnitaire...

Sans en avoir aucunement connaissance avant, ni par le biais des réunions avec le DG, ni par les multiples réunions avec la DRHM, la CFDT-VNF a découvert dans les documents transmis par le MTE

PETPE régime indemnitaire : 1^{ère} victoire (suite)

dans le cadre d'une réunion sur la revue des missions du programme 203 « Infrastructures et services de transports » un paragraphe comportant les éléments suivants :

Afin de donner plus d'autonomie à l'établissement dans la mise en œuvre du point de vue RH et en cohérence avec ce projet industriel de VNF, il est prévu de créer un corps des PETPE propre à l'établissement à partir des membres du corps des PETPE exerçant à VNF, permettant la reconnaissance des missions remplies.

La CFDT-VNF a donc interpellé la direction afin d'avoir des explications sur ce sujet. Le DRHM nous a expliqué ce qui se cachait derrière cela, à savoir, une réforme statutaire des PETPE nécessaire afin de créer un régime indemnitaire spécifique à VNF dans lequel pourrait être intégrée l'ICT. En effet, Bercy a d'ores et déjà indiqué que le dispositif de l'ICT ne serait pas reconduit au-delà du 31 décembre 2022.

Sur la réforme statutaire, le DRHM nous a indiqué qu'il s'agirait d'un pur et simple « copier/coller » du décret statutaire actuel des PETPE en créant un corps spécifique à VNF. Un travail est en cours avec les tutelles. La CFDT-VNF a demandé avec insistance une communication des documents de travail ! Après plusieurs relances, nous avons obtenu un premier document généraliste dont la direction a requis la confidentialité à ce stade.

Sur le régime indemnitaire, le DRHM a indiqué que le Directeur Général avait pris l'engagement d'un maintien du régime indemnitaire des PETPE dans le cadre de la modernisation et qu'en l'absence d'ICT en 2023, la solution envisagée était de créer un régime indemnitaire propre aux PETPE qui intégrerait PTETE, PSR, ISH, ICT... Là aussi, aucun document précis sur les modalités de mise en œuvre n'a encore été fourni...

La direction avait convenu des réunions d'échanges sur ce point avant la fin de l'année. Devant l'insistance de la CFDT-VNF, une réunion a fini par être programmée le 16 décembre afin de nous présenter des éléments sur ce sujet.



La CFDT-VNF participera aux discussions, mais restera vigilante sur ce projet qui engage l'avenir des PETPE de VNF.

Affaire à suivre...

Les modalités post-concours pour le passage à CEEP ont changé



La CFDT-VNF a œuvré ces dernières années pour que les conditions de réussite au concours soient les mêmes, quelle que soit la DT où celui-ci était organisé.

Passer et réussir les concours même sans prise de poste

Désormais, suite à un choix de la direction générale, la réussite au concours n'est plus assujettie de contraintes comme une prise de poste ou la prise de responsabilités. Il était important que cette harmonisation permette une égalité de traitement des AEP souhaitant passer un concours à VNF.

Augmentation SIGNIFICATIVE du taux de promotion :

De 6,5 % en 2021 à 16,5 % pour les 3 années à venir

La CFDT-VNF a, à de multiples reprises, interpellé par écrit le ministère sur la faiblesse du taux pro/pro pour le passage à CEEP (C3) qui, en plus d'être le plus petit de tous les corps et grades du ministère, ne permettait plus d'assurer un déroulé de carrière sur deux niveaux de grade pour les PETPE pour la plupart entrés au grade d'AEP (C2). Ce taux était pour 2021 de 6,5 %.

La suite des rendez-vous salariaux de la Fonction Publique a permis de sortir de cette impasse avec un taux passé à 16,5 % pour les années 2022, 2023 et 2024. Cela permettra, nous le souhaitons, de s'assurer que tout agent aura au moins bénéficié d'une promotion durant sa carrière.

De nombreux postes concernés par l'augmentation du taux de promotion

Comme cela avait été annoncé lors des rendez-vous salariaux de la Fonction Publique, un certain nombre d'évolutions des taux pro/pro sont à noter :

- **pour les Adjoints Administratifs**, le taux évolue de 10 à 16,5 % pour le passage à AAP1 et de 16 à 28 % pour le passage à AAP2 ;
- **pour les Personnels d'Exploitation**, le taux évolue de 6,5 à 16,5 % pour le passage à CEEP (C3) et de 20 à 28 % pour le passage à AEP (C2) ;
- **pour les TSDD**, le taux évolue de 8 à 14 % pour le passage à TSCDD et de 11 à 18 % pour le passage à TSPDD ;
- **pour les SACDD**, le taux évolue de 10 à 14 % pour le passage à SACDD CE et de 10 à 18 % pour le passage à SACDD CS ;
- **pour les dessinateurs**, le taux évolue de 7,5 à 17 % pour le passage à dessinateur en chef.

Pour rappel, les promotions ne sont plus traitées en CAP. Aussi, la CFDT-VNF souhaite que l'Administration mette à profit l'augmentation de ces taux afin de s'assurer que tous les personnels auront, conformément aux engagements du PPCR, un déroulé de carrière sur deux niveaux de grade minimum.

Passage au RIFSEEP des corps techniques

La CFDT-VNF a pris une part active dans les discussions qui ont eu lieu au niveau ministériel sur le passage au RIFSEEP des corps techniques.

Un des points bloquants était la bascule au RIFSEEP avec seulement 95 % des ISS ce qui aurait induit une précarisation inacceptable d'une partie du régime indemnitaire de ces corps. La présence de la CFDT et d'une autre organisation syndicale, qui n'ont pas souhaité pratiquer la politique de la chaise vide, a permis d'obtenir la bascule avec comme base 100 % des ISS. **C'est une réelle avancée.**

Pour la CFDT-VNF, les discussions ne sont pas finies.

Comme elle l'a déjà indiqué à la DRH, la CFDT n'entend pas accepter une bascule moins favorable pour les corps techniques que ce qui a été fait pour les personnels administratifs. Cela implique un certain nombre de mesures dont le rattrapage à 1 du coefficient d'harmonisation, sauf situation particulière, pour tous les personnels basculés, etc.

La CFDT-VNF sera, comme à son habitude et comme elle le fait déjà pour les corps administratifs, force de propositions dans ces discussions qui devraient commencer début 2022.

Intéressement pour les agents de droit public avis défavorable du guichet unique

Sous prétexte d'une trop grande complexité de la rémunération des personnels de VNF et notamment sa composante mixte publique et privée, le guichet unique a exprimé un avis négatif sur la mise en place d'un tel dispositif pour les agents de droit public.

Le Directeur général nous a indiqué que son plan B était de continuer à le porter auprès du ministère et sur un plan politique, les arguments et la décision ne portant pas sur le fond (de quoi est fait l'accord d'intéressement), mais sur la forme.

La CFDT-VNF a rappelé à la direction générale que l'engagement de la mise en place d'un tel dispositif portait sur 2020 et qu'il avait été reporté en 2021. Il semble que maintenant celui-ci soit reporté dans le meilleur des cas à bien plus tard encore.

La CFDT-VNF a demandé, comme elle l'avait fait en 2020, à ce que le Directeur général trouve, dans l'attente, la solution d'honorer ses engagements quitte à prévoir le versement d'une prime équivalente sur

les régimes indemnitaires existants, car ce n'est pas encore une fois aux personnels d'en faire les frais.

La Direction a indiqué que cette demande n'obtiendrait pas l'aval nécessaire du contrôle budgétaire.

La CFDT-VNF ne lâchera pas le sujet intéressement et continuera à se battre pour sa mise en œuvre dans un souci d'harmonisation de la communauté de travail.

Dans l'attente, elle porte une nouvelle proposition à savoir :

De verser dès cette année l'équivalent de ce qui aurait dû être versé en 2020 et 2021 au travers du dispositif « prime macron PEPA » (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat) qui offre la possibilité de verser jusqu'à 1000 € sans charge aux personnels publics. Ainsi la direction pourra faire la démonstration d'allier les paroles aux actes! Attention cela devra être fait avant le 31 mars 2022 pour ouvrir droit à une exonération de cotisation pour l'employeur.

Encadrement du passage à la demande le week-end en basse saison, la CFDT-VNF défend le droit des agents d'exploitation à une vie familiale



Dans le cadre du CTUP du 22 juin 2021, la Direction territoriale du Sud-Ouest (DTSO) a soumis aux représentants du personnel son projet d'encadrement en 2022 de la gestion du passage à la demande le week-end en basse saison, soit la période de novembre à mars. Cet encadrement prend effet à partir de janvier 2022.

Depuis plusieurs années, le passage à la demande des plaisanciers le week-end en basse saison entraîne de nombreuses difficultés, notamment par des comportements abusifs de quelques plaisanciers avec des conséquences particulièrement sérieuses sur les personnels d'exploitation.

Ce sujet avait déjà fait l'objet de vifs débats en CHSCT, il y a quelques années. En effet, un agent d'exploitation avait assuré un passage à la demande le week-end en dehors des garanties minimales en raison du comportement abusif de la part d'un plaisancier. Au lieu de choisir la facilité en reportant la faute sur le chef d'équipe qui a organisé ce passage à la demande dans de mauvaises conditions, la CFDT-VNF avait fait le constat que la DTSO n'avait déjà plus les moyens d'offrir aux plaisanciers la possibilité de naviguer en basse saison de la même manière qu'en haute saison sur le Canal des Deux Mers.

Garantir 3 week-ends de repos sur 4 en basse saison

En effet, compte tenu des réductions récurrentes d'effectif depuis de trop nombreuses années que nous déplorons tout autant que les autres syndicats, le passage à la demande de tous les bateaux le week-end en basse saison se fait au détriment, au mieux du droit à une vie familiale des agents d'exploitation, au pire du respect des garanties minimales.

Il convient de rappeler que les agents d'exploitation sont aujourd'hui mobilisés un week-end sur deux en haute saison et un week-end sur quatre en basse saison.

Sur certains centres, il arrive actuellement qu'en basse saison, les agents d'exploitation doivent travailler un week-end sur trois. Cela démontre bien qu'en l'absence d'augmentation des effectifs de la DTSO, il est indispensable de trouver des solutions afin que les week-ends, où les agents d'exploitation sont mobilisés par le service, n'augmentent pas et particulièrement en basse saison.

Ainsi, la CFDT-VNF souhaite la garantie que tous les agents d'exploitation ne soient pas mobilisés par le service plus d'un week-end sur quatre en basse saison.

Encadrement du passage à la demande le week-end en basse saison, la CFDT-VNF défend le droit des agents d'exploitation à une vie familiale (suite)



Encadrer les passages les week-ends des plaisanciers en basse saison

En cohérence avec cette revendication, la CFDT-VNF demande depuis plusieurs années que les passages à la demande le week-end en basse saison soient encadrés, car très peu de plaisanciers sont présents sur le réseau en basse saison. Néanmoins, les conséquences pour les personnels d'exploitation sont particulièrement impactantes sur leur vie privée et familiale.

Avec responsabilité et réalisme, la CFDT-VNF assume donc cette demande. Il convient de rappeler que l'encadrement du passage à la demande des plaisanciers le week-end, proposé par la direction, s'est fait en concertation avec les représentants des usagers. Cet encadrement ne supprime pas les passages à la demande le week-end concernant :

- les professionnels (bateaux à passagers/péniches hôtel).
- les convois si annoncés par une base de location.
- les passages pour raisons techniques (notamment réservation en cale ou chantier) y compris pour les plaisanciers.

Comme cela a été demandé par les représentants des usagers, cet encadrement du passage à la demande ne sera pas appliqué le premier week-end de la basse saison afin de permettre aux plaisanciers de naviguer jusqu'à la fin de la haute saison.

Par ailleurs, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'étudier la possibilité d'instaurer des règles différentes pour le passage à la demande entre le Canal du Midi et le Canal Latéral. En effet, ces deux canaux étant très différents tant en termes de fonctionnement que de fréquentation, la question mérite d'être posée.

En outre, la CFDT-VNF a également demandé la mise en place d'outils informatiques pour faciliter la gestion des passages à la demande.

Les demandes de la CFDT-VNF et plus particulièrement son souhait de garantir à tous les agents d'exploitation le droit à une vie familiale ayant été entendues par la direction territoriale, la CFDT-VNF a décidé de s'abstenir concernant le projet d'encadrer le passage à la demande le week-end en basse saison.

A vous toutes et tous, à vos proches, à vos familles, la section CFDT-VNF de la DT SO vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année. Profitez bien et prenez soin de vous.

Le projet de réforme de l'exploitation mis en œuvre à marche forcée par la nouvelle directrice



À peine arrivée, notre nouvelle directrice Sophie-Charlotte VALENTIN, connaît déjà une crise à gérer à la DT Nord-Est !

Nos représentants de section de la CFDT-VNF ont bien été reçus en bilatérale le 28 septembre. Nous pouvons affirmer que notre directrice territoriale prendra bien la suite de Pascal Gautier en cherchant déjà des appuis auprès des collectivités territoriales, mais aussi hélas en proposant l'application du projet de réforme de l'exploitation qu'elle souhaite mettre en place dès 2022. Les 3 OS et les personnels d'exploitation se retrouvent tous « vent debout » contre ce projet.

Lors du Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) d'octobre, la DTNE nous a présenté pour la première fois ses propositions sur les futures réorganisations de service concernant les modes de travail, dont les différents cycles proposés à l'exploitation. La DT est bien décidée à continuer de proposer les réformes pour tenir les orientations du COP, sans connaître toutefois les nouvelles offres de service à venir et toujours dans l'expectative du soutien (ou pas) des élus territoriaux. Le rouleau compresseur imposé par le COP et la DIEE de VNF continue d'avancer.

Si des groupes de réflexions sur les orientations futures de travail se sont tenus depuis 2 ans ainsi que des réunions d'information auprès des agents, de nombreuses questions restent en suspens. Aussi, la

CFDT-VNF incapable d'émettre un avis éclairé lors de la consultation du CTUP d'octobre avait contacté les autres organisations syndicales et proposé que ce point soit requalifié en point d'information plutôt qu'en consultation.

Une exploitation 365 jours sur 365 financièrement supportée par les agents

Nous devons bien nous rappeler qu'en 2012, la DT Nord-Est avait insisté pour mettre en place une organisation de l'exploitation 365 jours/an afin d'assurer la gestion hydraulique, que désormais, elle dénonce pour 2022. Sous prétexte d'uniformité des cycles de travail, les agents courent le risque d'enregistrer davantage de jours de travail par an tout en supportant des frais annexes et de trajet plus élevés. Même s'ils peuvent bénéficier de primes de mobilité, au-delà de quelques mois c'est pure perte pour les agents. De plus, nous ne ferons pas de commentaires sur les prix croissants des carburants...

En convoquant à nouveau le CTUP le 8 novembre, notre direction souhaitait recueillir un avis de pure forme et nous laisser la possibilité d'exprimer nos doléances sans en tenir compte, pour enfin appliquer la réorganisation selon un projet quasi identique à la première mouture.

Unis en intersyndicale, nous n'avons pas siégé à ce CTUP, considérant que les mesures de sécurité ne pouvaient pas être respectées dans la salle de réunion de l'abbaye des prémontrés (installés au coude à coude

Le projet de réforme de l'exploitation mis en œuvre à marche forcée par la nouvelle directrice (suite)

sans pouvoir même ouvrir une fenêtre...). Nous avons décidé de rédiger un tract commun et de déposer un préavis de grève illimité à partir du 15 novembre afin de négocier les points bloquants de ce projet.

Sous l'impulsion de la CFDT-VNF, les 3 DT où le dialogue social était bloqué ont été invitées à participer au CTU Plénier extraordinaire du 2 décembre. Lors de ce CTU plénier, la CFDT-VNF a martelé ses revendications et ses doléances et suite à celui-ci, les représentants locaux ont été reçus par la DT. Lors de cet échange, il a été acté la mise en place de groupes de travail pour remettre à plat les cycles de travail. Une seconde réunion permettra d'échanger sur le retour des premiers entretiens individuels des personnels. De fait, la date butoir initialement fixée au mois d'avril 2022 pour la mise en place du projet de réorganisation a été reportée après l'été.

La CFDT-VNF sera attentive pour s'assurer que toutes les conditions préalables soient requises pour permettre une consultation éclairée sur ce point impactant pour les personnels.

Le paiement des remboursements des frais de trajet toujours en attente

S'agissant de nos collègues postés sur le grand gabarit, ils sont aussi touchés par plusieurs remises en cause de VNF concernant les principes de fonctionnement et rémunérations. À titre d'exemple, certains sont toujours dans l'attente du paiement des frais de trajets réalisés lors d'interventions pour les régulations de nuit.

Quant aux personnels administratifs et techniques, le COP viendra encore accentuer la baisse des effectifs, qu'ils connaissent maintenant depuis plusieurs années.

La CFDT-VNF reste vigilante et solidaire avec les personnels et les invite à rester unis pour défendre leurs conditions de travail et leurs rémunérations à venir! Si la direction mise aujourd'hui sur le Complément Indemnitaire Temporaire (ICT), celui-ci s'arrête au 31/12/2022 et à ce jour, nous ne connaissons toujours pas les conditions d'un éventuel autre dispositif.

Dans l'attente d'y voir plus clair, toute la section CFDT-VNF de la DT NE vous souhaite pour vous et vos proches d'excellentes fêtes de fin d'année.



DT BASSIN DE LA SEINE ET DE LA LOIRE AVAL (DTBSL)

La direction mise sur la com' externe plutôt que sur une gestion interne appropriée



La direction parisienne, qui sait lire entre les lignes du COP, a bien compris tout l'intérêt qu'elle aurait à améliorer son image de marque au travers des grandes manifestations sur la voie d'eau. En effet, pour la DTBSL les Jeux Olympiques ont d'ores et déjà commencé sur la Seine.

D'ailleurs, VNF a décroché une médaille (d'argent)! Certes décernée par un groupe de conseil en communication pour une campagne de pub sur les réseaux sociaux vantant le tourisme fluvial, mais bien réel. Si cette pub ne marque pas les mémoires, la volonté de l'établissement public d'affirmer son image d'établissement attractif et vertueux se concrétise pour entrer avec quelques décennies de retard dans le 21e siècle. VNF est en train de devenir un établissement (comme tant d'autres entreprises), dont les performances sont jugées par les consommateurs à travers le filtre des réseaux sociaux et des médias.

Aujourd'hui, les industriels comme les administrations peuvent difficilement échapper à ces exigences qui déterminent en partie leur politique de communication. Dans ce contexte la Direction Territoriale du Bassin de la Seine et de la Loire aval fait preuve d'un zèle particulier pour redorer le blason VNF auprès des usagers actuels et futurs. Le logo est associé à nombre d'évènements censés présenter l'établissement sous ses aspects les plus flatteurs. Si FLUDIS, FINX ou encore XYT ne vous parlent pas aujourd'hui, ce seront peut-être demain les moyens de se déplacer ou de transporter des marchandises au cœur des villes en partie grâce à des financements attribués par l'établissement public.

En l'absence d'effectifs, moderniser et restructurer, mais avec qui ?

Il est indéniable que la Direction réussit sa com et change l'image que pouvait avoir l'établissement chez certains esprits chagrins. Toutefois, l'exercice s'arrête dès qu'il faut s'adresser à ses personnels.

Depuis la fin de la crise du COVID avec la reprise de l'activité, les problèmes ont resurgi avec plus d'acuité. Les réponses de la Direction sont malheureusement toujours les mêmes : modernisation et restructuration sont les remèdes qui vont nous sauver de la sinistrose. Inutile d'en discuter, la direction traite le personnel comme un rebouteux le ferait d'un patient récalcitrant qui ne comprend pas le traitement qu'on lui inflige. « Puisque je vous dis que c'est ce qui est le mieux pour vous! »

Les candidats ne sont pas dupes, les réseaux sociaux ne suffisent pas à recruter

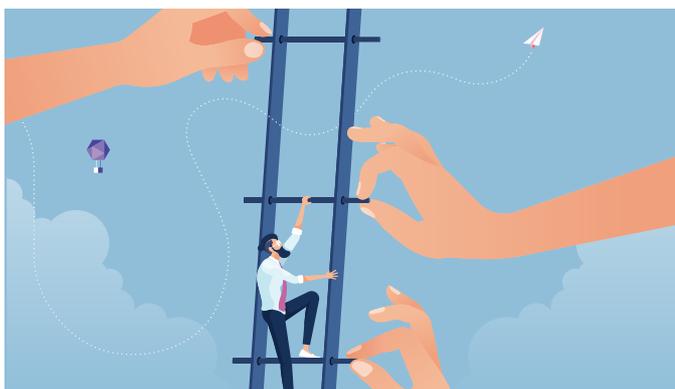
Ce discours en interne se démarque franchement de l'image de modernisme sur laquelle l'établissement veut assoir sa réputation. La complexité de certains recrutements rencontrée par la DTBSL depuis plusieurs années n'est pas étrangère à cet état de fait. Le peu d'attractivité des salaires de la Fonction Publique étant aussi un frein sur un marché du travail aujourd'hui concurrentiel. La crise du COVID, en créant de nouvelles attentes, a mis la fonction « Ressources Humaines » au cœur du débat. Mais encore une fois la déception est grande, les ambitions affichées par la modernisation sont bien loin de la réalité du quotidien des personnels de la Direction.

Communiquer ne suffit plus, la DTBSL et l'établissement dans son ensemble vont devoir apporter la preuve des actions qui sont mises en place. Leur crédibilité est en jeu, n'oublions pas que se sont les personnels qui parlent le mieux de l'établissement dans lequel ils travaillent. Sur ce point de gros progrès sont encore à réaliser avant que la direction figure au palmarès de « l'employeur de l'année ».

Toute la section CFDT-VNF vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année.

DT CENTRE-BOURGOGNE

Le «spectacle» continue!



Les problèmes perdurent et s'intensifient et on passe d'un projet à un autre. Malgré le lancement du «COP», la DTCB n'a pas résolu les dysfonctionnements existants et continue de labourer le champ avec un canif et deux bras dans le plâtre.

La CFDT-VNF a diffusé [un flash-info auprès des personnels de la DTCB](#). En effet, depuis des mois :

«La CFDT-VNF dénonce successivement et régulièrement les décisions présentées dans les instances locales (CLHSCT, CTUP) comme :

- le changement d'horaires sur le Canal de Nivernais-Yonne;
- le projet des UTI type;
- les modifications de chaque UTI.

La CFDT-VNF a voté contre le projet d'organisation de l'UTI Nivernais-Yonne lors d'un CTUP dénonçant le maquillage des centres de maintenance et s'est opposée au projet de fusion des UTI Val de Loire et Loire Seine.

De plus, la CFDT-VNF dénonce depuis plusieurs mois :

- les situations que subissent les personnels sur certains CEMI;
- le déni de démocratie suite au questionnaire sur la pause méridienne diligenté par la direction et pour lequel elle n'a pas tenu compte de la majorité exprimée;
- la situation des passages de bateaux au quart d'heure ou à la minute;

- le résultat du travail sur l'astreinte présenté au dernier CTUP;

- Le fait que la direction crée des situations conflictuelles pour ensuite essayer d'éteindre les incendies. En mode pompier et dans un second temps, les services RH font de leur mieux pour essayer de répondre aux problèmes causés par la direction, mais le flux des dossiers est en forte augmentation.

La CFDT-VNF est également intervenue :

- sur le problème de changement de planning des agents d'exploitation en entretien et des Indemnités de Sujétions Horaires (ISH);
- pour réintégrer des locaux sur le secteur Nivernais-Yonne afin de rendre aux agents des conditions de travail décentes.

La saison estivale était encore riche en rebondissements.

La CFDT-VNF alerte régulièrement sur les situations fragiles notamment des restructurations, dont les organisations présentent des faiblesses notoires. Lors de sa dernière newsletter, la CFDT-VNF avait alerté sur le risque de déclassement des services de maintenance notamment sur une UTI. Force est de constater qu'elle avait vu juste.

Sur cette UTI, un service maintenance n'a pas été autorisé à répondre à une demande de l'exploitation suite à une avarie sur une écluse stratégique. Sur cette UTI, la communication entre l'exploitation et la maintenance s'effectue avec un nouveau réseau social «GMAO-TOCTOC», plus aucun contact, mais l'application est remplie...

Dans le cadre de ses missions, un représentant CFDT-VNF s'est rendu sur site cet été pour défendre et permettre la remise en fonctionnement partiel de l'exploitation de l'écluse. Sans cette intervention, cette écluse aurait été immobilisée une semaine en pleine saison. À l'aube d'un projet de modernisation, ce n'est pas très positif pour l'image de VNF.

Sur une autre UTI, à titre d'exemple, il est reproché au service maintenance de ne pas réparer une cuvette de WC desserrée, alors que dans le même temps les personnels de maintenance ne peuvent plus réaliser

DT CENTRE-BOURGOGNE

Le «spectacle» continue! (suite)

d'opérations sur les ouvrages. Certains systèmes d'entraînement sont bâchés pour pallier l'absence de réparation des maçonneries des piles de barrage et éviter les infiltrations, qu'en sera-t-il en cas de crue couplée avec des coupures d'énergie ou autres ?



Réfection d'ouvrage datant d'environ 10 ans

Depuis des mois en instance et ailleurs, la CFDT-VNF alerte et dénonce des situations qui potentiellement seraient accélératrices de risques particulièrement sur l'UTI transférée en 2018. La direction se veut rassurante, prétextant que les représentants du personnel exagèrent, qu'elle a toute confiance en ses encadrants, que la technique n'est pas importante...

N'étant pas écoutés au niveau local, nous avons relayé ces dysfonctionnements au niveau national. Une alerte a ainsi été déposée par les représentants du CHSCT Central auprès de la direction sur la dangerosité et l'état critique de nombreux ouvrages, notamment sur le périmètre de la DT CB où le dialogue social est rompu. Un CHSCT central extraordinaire a été organisé le 14 octobre dernier. A cette occasion, le rapport de l'ISST a été transmis. Celui-ci soulève des incohérences et notamment des problèmes liés au fonctionnement des chaînes hiérarchiques, qui engendrent une augmentation des situations à risque.

Par ailleurs, la DT CB souffre de vacances de poste. La direction a recours à des personnels sous contrat précaire (saisonniers, CDD, intérim), qui ne sont pas remboursés de leurs frais de déplacement pendant des

mois. Certains ont d'ailleurs terminé leur mission avant que cette situation ne soit régularisée. La règle est parfois changée en cours de contrat. Il ne suffit pas à la Direction Générale de promettre des ETP à la DT CB sans donner les moyens humains et financiers pour gérer ces contrats. La surcharge de travail générée (environ 400 contrats pour la saison) oblige à recruter d'autres CDD pour assurer cette gestion... et au final on embauche des intérimaires pour combler les recrutements prévus sur le terrain, cherchez l'erreur... ou comment faire du précaire sur du précaire....

Dialogue social

La CFDT-VNF alerte très régulièrement la direction sur de nombreux sujets au sein de la DT CB. Faute d'être entendues depuis 2 ans, les organisations syndicales se sont regroupées et ne participent plus aux instances locales depuis le mois de septembre.

Les représentants des organisations syndicales ont été reçus par le Directeur territorial le 28 septembre dernier. A cette occasion, elles lui ont présenté un cahier revendicatif commun, qui a fait l'objet d'une réponse présentée par la direction le 12 octobre. Celle-ci ne convenant pas à l'intersyndicale, une clause de revoyure a été fixée au 15 novembre. Dans l'attente d'une méthodologie pratique, l'intersyndicale est restée sur ses positions (deux autres réunions ont eu lieu avec l'intersyndical les 23/11 et 7/12 2021, afin d'essayer de trouver des solutions mais les avancées sont très réduites).

La CFDT-VNF est pleinement impliquée dans ses actions et interpelle le directeur, notamment lors de sa tournée du « COP » lancée au sein des UTI depuis le 23 septembre, pour dénoncer les incohérences des sujets.

Dans de nombreux endroits, le climat s'est encore dégradé depuis le RETEX et la création des UTI. La DT soutient mordicus ses managers impliqués. Le fossé s'est encore creusé entre les services de l'exploitation et de la maintenance spécialisée et parfois au sein même des équipes, sans oublier les services administratifs qui saturent. Faire et défaire c'est travailler, mais l'absurde ne dérange pas certains managers.

Même si les congés de fin d'année ne sont pas les plus reposants, ils feront du bien. La section CFDT-VNF de la DT CB vous souhaite de bons moments avec vos proches et votre famille ainsi que de joyeuses fêtes de fin d'année.

DT STRASBOURG

Les HMI sont de retour !

Depuis le 16 mars 2019, certains changements se sont opérés dans le fonctionnement de notre section locale ainsi que dans ces modes de communication. Nous avons, comme bon nombre d'entre vous, découvert les confinements, restrictions, limitations, jauges, etc. Certes de nombreuses contraintes et obligations, mais néanmoins utiles pour la sécurité de tous !

Cependant, des assemblées générales et heures mensuelles d'informations reportées, plus d'échanges autour d'un simple café et ce pendant cette très longue période. Depuis des mois, nous nous sommes efforcés de trouver de nouvelles façons de communiquer, nos militants devant chercher le bon moyen de rester au contact des adhérents... La visio, pas à la portée de tous, s'est avérée utile pour certains, notamment pour les préparations des instances ou la tenue de nos réunions internes, mais a rapidement démontré ses limites. En parallèle de ces visios se sont développés des échanges téléphoniques plus longs et nombreux, des Flashes infos réguliers, des newsletters etc.

Bref un combat au quotidien fortement virtualisé, mais nous éloignant par la même occasion de nos adhérents, et des discussions productives en présentiel. **Pendant ce temps, les réorganisations à répétitions n'ont pas pris de retard, bien au contraire !**

Mais pendant un espace temps, un allègement des contraintes sanitaires nous a rouvert les portes des HMI !

Enfin!!! Nous n'avons pas hésité et nous voilà revenus au contact des agents de terrain, de vrais échanges, des discussions riches et utiles, tant pour les agents que pour nos représentants du personnel.

De nombreuses questions nous sont remontées pour alimenter nos instances et autres réunions de travail avec notre administration. Des arguments cohérents et constructifs sont portés par notre section face à une direction obtuse et aphone qui se réfugie derrière son directeur dès que les débats se corsent !

Tout au long de cet automne, nous avons continué de sillonner la DTS de long en large à la rencontre de tous les agents. Le 29 novembre 2021, nous avons réuni une Assemblée Générale avec un maximum de personnel tout en respectant le protocole sanitaire et de sécurité en place. Les échanges productifs, les questions très concrètes des personnels et pour lesquelles malheureusement, ils n'avaient encore aucune réponse, ont été très utiles pour les représentants qui n'ont pas manqué de les relayer à la direction en exigeant des réponses claires. Au vu des « échéances organisationnelles » voulues par l'EPA VNF à marche forcée, l'unité et la mobilisation sont de mise et les personnels nous ont bien fait comprendre très majoritairement qu'ils sauraient être au rendez-vous si cela s'avérait nécessaire !



DT STRASBOURG

Allo !! Ici c'est Strasbourg !!! Quand la Direction fait la sourde oreille... La CFDT-VNF se fait entendre !

Suite au CTUP du 25 octobre 2021, les représentants du personnel de la CFDT-VNF à la DTS avaient décidé de boycotter les instances, car il n'y avait plus d'échanges possibles avec une direction qui déroulait sans ménagement au galop un projet de réorganisation de manière unilatérale.

La direction avait fait le choix de faire la sourde oreille durant de longues semaines, ne jugeant pas utile de répondre aux questions et inquiétudes que se posait l'ensemble des agents. Nous avons donc décidé, après concertation avec les militants et sympathisants, de (re) venir vers la direction avec une forte représentativité des personnels de la Direction des Unités Territoriales (DUT), et non plus seulement les représentants du personnel.

Le mardi 7 décembre, ce fut donc plus de 130 agents de la DTS qui se sont mis en décharge d'activité pour se présenter au Quai de Paris, afin de faire la démonstration que «NON, tout ne va pas bien», comme veut nous le faire entendre la direction depuis des mois lors des GT et autres instances.

L'arrivée s'est effectuée dans le respect des gestes barrières et les mesures de sécurité qui avaient été rappelés en pleine période de marché de Noël à Strasbourg. La grosse caisse, des mégaphones et autres Vuvuzelas ont été déployés pour se faire enfin entendre et de nombreux panneaux revendicatifs exprimant de multiples questions relevant du terrain ont été brandis par la foule.

La première réponse de la direction a été de faire évacuer tous les employés présents au Quai de Paris, les empêchant ainsi d'entendre les revendications de leurs collègues et de pouvoir s'associer à ce mouvement. Selon la direction, cette directive est liée à la sécurité des personnes dans le contexte sanitaire COVID. **Ce COVID a quand même les épaules larges !!!**

Puis ce furent deux cars de CRS qui se sont postés devant l'entrée du Quai de Paris, avec des agents équipés pour en découdre avec les méchants agents de

VNF. Mais c'était pour sécuriser le marché de Noël nous a-t-on encore répliqué, **décidément le marché de Noël a aussi bon dos!!!!**

Après avoir trouvé un consensus acceptable, une déclaration a été lue et les agents ont enfin pu faire part de leurs inquiétudes à l'ensemble du CODIR présent. Ils se sont exprimés sur leurs difficultés à trouver leur place dans cette réorganisation «rouleau compresseur» qu'ils ne comprennent pas. Une discussion s'est engagée et des explications ont été données sans satisfaire, ni contenter l'assemblée présente.

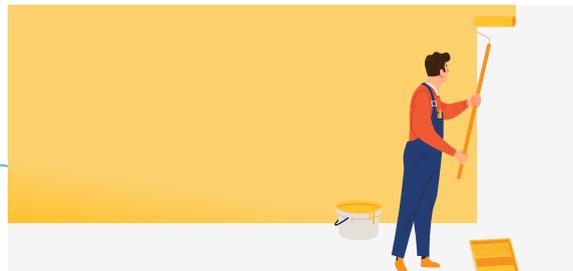
L'ensemble des membres du bureau exécutif de la CFDT-VNF Strasbourg a ensuite été reçu pour expliquer les difficultés de projection et d'acceptation de ce projet par les agents. Ces agents pourtant si impliqués à la bonne marche du service et si fiers de leur métier qu'ils voudraient continuer à faire avec passion.

Nous avons pu ainsi expliquer toutes les revendications légitimes des agents et leurs questions, mais également la difficulté des représentants du personnel à trouver une place pour des échanges constructifs dans le mode de fonctionnement des groupes de travail actuels. La direction s'est engagée à répondre à nos questions par écrit dans la semaine ce qu'elle a fait. Ces réponses seront étudiées par le bureau exécutif de la CFDT-VNF Strasbourg et en toute transparence nous vous en communiquerons le contenu et nos observations.

Les agents restent des êtres humains à part entière, et non des pions sur une carte avec des points d'appui fermés ou des PCC décidés en fonction d'une situation budgétaire actée dans des bureaux on ne sait où??

La CFDT-VNF reste un acteur majeur de la défense des personnels et la réorganisation ne pourra pas se faire sans réelle concertation. Toute la section remercie une nouvelle fois le personnel qui s'est mobilisé à ses côtés et souhaite à toutes et tous de très belles fêtes de fin d'année.





DT NORD PAS-DE-CALAIS

Téléconduite

Après un début fracassant fin 2018 – 2019 d'une campagne d'information et de communication sur le déploiement de la téléconduite au sein de notre Direction Territoriale, voilà qu'enfin après plus de 2 années blanches (**l'épidémie COVID 19 a bon dos! Mais les méandres obscurs de notre Direction Générale en sont sans doute une explication bien plus réaliste!**), une présentation de l'évolution du dossier nous a été faite début octobre.

Voilà ce qu'il en ressort : la modernisation de l'exploitation concerne en particulier 16 sites éclusiers Grand Gabarit. Deux sites accueilleront un PCC (poste de commande centralisé), Waziers centre principal et Valenciennes centre secondaire. Ces PCC géreront le grand et le petit gabarit, la gestion hydraulique et la gestion trafic avec la présence permanente d'un chef de salle et des opérateurs de navigation (qui pourront exécuter deux sassées simultanées). Le tout reposera sur un réseau de fibres optiques déjà existant (SFR), mais des adaptations locales seront sans doute nécessaires, objet de discussions avec des opérateurs potentiels.

La planification porte sur une période de 2020 à 2030 (téléconduite GG Escaut fin 2023, Sensée/Deûle fin 2024 et Bauvin/Dunkerque fin 2025). Des essais virtuels ont été présentés en juillet sur l'ergonomie, les pupitres d'opérations téléconduite et le futur centre de téléconduite. Les travaux et les essais se poursuivront de fin 2023 à fin 2025.

Néanmoins, parallèlement à ce mutisme en DT, nous constatons une avancée significative du projet. Doit-on craindre que les mois à venir pour « finaliser le référentiel métiers » à échéance fin 2022, ne se traduisent que par une application pure et simple, en local, des décisions de principe prises par notre Direction Générale ?

2025, c'est demain! Nous nous étonnons à ce stade qu'une approche plus terre à terre des conséquences au niveau humain ne soit pas prise en compte au sein de notre DT. Notre direction, pourtant zélée dans les suppositions de départs en retraite et dans ses projets de réorganisation, ne fait pas preuve de transparence sur ce sujet précis.

Le référentiel serait-il construit sans consultation des DT? Nous ne le pensons pas... Alors pourquoi aucun échange avec les agents sur leurs souhaits concernant l'évolution de leurs missions, des impacts qu'ils craignent, du retour de leurs expériences...? Tout cela nous semblerait plutôt de bon augure et préalable à la finalisation du référentiel métiers!

Et surtout, si un tel projet prenait enfin un aspect collaboratif, et notamment au sein des DT et de la nôtre particulièrement, il ne pourrait qu'en être mieux accepté, mieux adapté aux spécificités de notre voie d'eau et des agents qui actuellement en assurent la gestion!

En tout cas, la modernisation passe aussi par la rentabilisation de notre immobilier :

DÉBUT OCTOBRE : INAUGURATION DES NOUVEAUX LOCAUX DE L'ANTENNE DE CAMBRAI!

C'est ainsi qu'une antenne de l'UTI Escaut St Quentin, basée à Cambrai, s'est vue dans l'obligation de déménager, de libérer les locaux qu'elle occupait depuis une cinquantaine d'années! Il n'y avait pas pourtant péril en la demeure!

La face cachée des réorganisations et de la réduction des effectifs génère des impacts, qui quelquefois ne sautent pas aux yeux au premier abord, mais finissent par surgir avec une telle précipitation sans concertation, ni explication, ni analyse préalable, où pourtant, pour ce cas précis, les départs naturels auraient rendu les choses bien plus faciles à 9 mois près!

Certains personnels ont passé plus de 40 ans de leur carrière dans ce bâtiment face au canal de Saint-Quentin et qui plus est, propriété de l'État! Ils n'ont pas été écoutés ni les membres du CLHSCT, toutes les alertes sont restées vaines! Cela aurait permis d'éviter des partages de nouveaux bureaux exigus d'autant plus avec les incidences de la crise sanitaire et ses gestes barrière! Même si des efforts ont été faits pour les accueillir sur le site d'un atelier proche, avec des travaux basiques conséquents, nous comprenons les frustrations légitimes de ces personnels!

Les réorganisations doivent être traitées d'une façon globale toutes approches confondues et, sur le long terme, cela doit se traduire par des faits concrets sur le terrain avec notamment en premier lieu l'écoute et la communication avant toute démarche.

La déclinaison du pacte social annexé au COP, dont la CFDT-VNF se félicite d'avoir été en grande partie la seule force de propositions, ne doit pas être une simple rédaction, mais un outil à la portée de tous, pour repérer, analyser et solutionner au mieux toutes les conséquences gravitant autour des mobilités et suppressions de postes.

La section CFDT-VNF Nord — Pas-de-Calais en fait une priorité au quotidien. Malgré notre vigilance au sein des différentes instances nationales, locales et groupes de travail et face à une retenue flagrante d'informations de notre Direction, n'oubliez pas que vous, chers collègues, vous êtes nos relais essentiels pour véhiculer l'information de terrain et faire en sorte qu'elle nous arrive! *Tous ensemble, nous ferons avancer les choses! A quelques jours des fêtes de fin d'années, nous en profitons pour vous souhaiter de belles fêtes en famille et avec vos proches, prenez bien soin de vous.*

DT RHÔNE SÂONE

Pitoyable...

Voilà comment peut être qualifié le premier exercice promotion post CAP PETPE à la DTRS où un agent qui n'a pas démerité a été déclassé du reliquat précédent, le retirant de fait des promotions 2021.

Le plus pitoyable dans l'histoire est que cet agent attendait cette promotion afin de pouvoir se projeter sur son départ en retraite, mais aussi que la direction pensait qu'il y avait deux exercices promotion au titre de 2021 et que le déclasser ne lui ferait rien perdre, car il passerait en promotion lors du second exercice...

Il passera donc en promotion, mais au titre de 2022, ce qui lui aura juste fait perdre une année... Si, bien évidemment, la direction ne l'oublie pas en cours de route...

Ceci met en avant le fait que, même si les CAP avec

les organisations syndicales n'étaient peut-être pas un exercice facile, elles avaient au moins le mérite d'avoir des élus qui connaissaient parfaitement les situations individuelles des personnels, mais aussi le système obscur et complexe des promotions tantôt à l'année N, tantôt à l'année N+1...

Le législateur en a voulu autrement tablant sur une expertise suffisante de ses services.

Le premier exercice en la matière a prouvé qu'il se trompait...

On verra si le cru 2022 sera meilleur...

L'augmentation des taux de promotion défendue par la CFDT devrait aider la direction à éviter les loupés...

Histoire banale...

ATTENTION !!! Public averti seulement

UN TECHNICIEN :

«Bonjour, monsieur VNF, je suis nouveau chez vous, je m'occupe des travaux sur mon UTI et en faisant le tour de mon secteur, j'ai vu une écluse très vétuste. J'ai envie de la rénover complètement, plateforme, maçonnerie, bajoyer, portes, automatisme.

Quand je suis arrivé, on m'a dit que VNF était en pleine modernisation donc ça tombe bien. J'ai travaillé tout le dossier technique donc quand est-ce que je pourrai commencer les travaux et ainsi contribuer à cet effort de modernisation ?»

VNF :

«Génial, on a besoin d'agents motivés comme vous. Vous allez voir, c'est très simple...

Déjà, il faut que ce soit inscrit dans la programmation budgétaire de la DIMOA. Avec un peu de chance comptez 1 an ou 2, à condition que l'on ait les crédits et suivant les priorités.

Il faut l'AE, les CP...

Ensuite il faut saisir le marché dans MARCO. »

LE TECHNICIEN :

«Bon c'est un logiciel moderne, ça doit être facile.»

VNF :

«Malheureux! ATTENTION, il y a des paramètres obsolètes qu'il faudra modifier manuellement en éditant sous un format modifiable.

Bon. Une fois fini vous faites un rapport de présentation du DCE et le tout devra être corrigé et validé par PJM et BGQO, chacun leur tour. Sans oublier le CSP pour le CCAP. Avec un peu de chance, après plusieurs échanges par mail (bon, une vingtaine minimum quand même) la troisième ou quatrième version corrigée devrait être la bonne.

Puis ce rapport devra être signé par le RPA.

ATTENTION, n'oubliez pas le bordereau de circuit des signatures. Il y en a qui l'ont oublié, ils ont eu des problèmes...

Toutes les pièces devront être enregistrées sous plusieurs dossiers sur le serveur, mais aussi sur un site SharePoint spécifique avec plein de sous-dossiers. Si ce n'est pas au bon endroit, faudra pas vous étonner que ça piétine...

Ensuite, le marché est publié dans PLACE et quand on a reçu toutes les offres vous choisissez le titulaire. »

DT RHÔNE SÂONE

Pitoyable... (suite)

LE TECHNICIEN :

« OK, et après on y va ? »

VNF :

« Holà pas si vite... »

« Pour que le marché soit signé, il faut rédiger un RAO que là aussi vous soumettez à BGQO et PJM (là aussi, normalement la 2e ou 3e version corrigée...) avant de le faire valider par le RPA.

Ne pas oublier le bordereau de circuit des signatures et de faire numéroter le marché...

Bon, je résume le cas le plus simple. Maintenant si "ça monte" à Béthune à la DMP et CB, ce serait trop long à expliquer. Restons dans le simple, on n'a pas 4 heures devant nous... »

LE TECHNICIEN :

« Oui, vous avez raison de simplifier... Parce que déjà là... Bon donc après ça c'est tout bon, je peux commencer le chantier ? »

VNF :

« C'est une blague ? »

Vous êtes un marrant vous. Sérieusement, ensuite vous remplissez l'annexe 5 pour demander un EJ au CSP. ATTENTION de tout bien renseigner : Numéro de programme, de l'opération, du sous thème en vérifiant qu'il y a bien les CP bien sûr.

Comme vous êtes un chanceux, j'espère que vous n'aurez pas de déclaration de sous-traitant, sinon là aussi on n'a pas quatre heures... »

LE TECHNICIEN (en sueur...).

« Bon. Donc après je commence le chantier ? Ça va être plus simple après ? »

VNF :

« Oui. Déjà c'est bien. Vous êtes arrivé jusque-là. Simple ? Pourquoi pas si par miracle tout se passe comme prévu sur le chantier.

Sinon prix nouveaux, avenant, OS, constats, prolongation de délai, décision de poursuivre... Avec à chaque fois le tourne-manège habituel : Rapport, BGQO, PJM, modifications puis 2e tour... 3e tour... »

LE TECHNICIEN :

« Ne me parlez pas de malheur, ce serait la poisse ! Vivement la fin de chantier alors. »

VNF :

« Oui, si on veut.

À la fin, ce n'est pas compliqué : vous remplissez les documents Exe 4, Exe 5 et le 6 avec les 3 signatures, en espérant qu'il n'y ait pas de réserves. Ensuite les états d'acompte en calculant les révisions de prix (ATTENTION, pas de confiance aveugle dans MARCO...), puis les SF. Ensuite le DGD.

Je ne vous réexplique pas le circuit BGQO, PJM, CSP, RPA....

Bon tout est clair ? Pas de questions ? »

LE TECHNICIEN :

« Heu si. Je crois que cette écluse, à bien y réfléchir, elle est bien comme elle est. Sinon, la modernisation de la commande publique elle a lieu quand ? »

Fin



Toute l'équipe de la section CFDT-VNF vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année.

“ Toute l'équipe de la CFDT-VNF vous souhaite de bons moments et de très belles fêtes de fin d'année avec vos proches et votre famille. ”

SIÈGE

L'âne et ses bottes de foin

Pour vous permettre de prendre de la hauteur sur une actualité surchargée, la CFDT-VNF vous propose de réfléchir avec une des personnes illustres de la ville de Béthune dont l'œuvre demeure d'actualité au niveau du siège des Voies navigables de France.

En effet, la ville du Pas de Calais a vu naître un philosophe qui nous a transmis son savoir et que nous vous proposons de découvrir au travers du prisme de notre actualité du siège. Il s'agit de Jean Buridan, né au 13e siècle et ayant, entre autres, donné son nom au paradoxe de l'âne de Buridan. Rassurez-vous, nous n'allons pas nous embarquer dans une épreuve du bac littéraire.

Il s'agit d'une démonstration logique et absurde qui met en scène un âne affamé incapable de se décider entre deux bottes de foin identiques. Cette pauvre bête, ne pouvant choisir entre les deux bottes et restant coincée dans son dilemme, finit par mourir de faim sur place.

Attention, il est inutile d'appeler la SPA, nous n'avons pas eu besoin d'un âne pour vérifier cette démonstration, d'une part parce que nous sommes contre les violences envers les animaux et, d'autre part, parce que la direction générale le fait déjà très bien elle-même.

Pour y arriver, il suffit de remplacer l'âne par la direction générale et les bottes de foin par le secrétariat général et la direction des ressources humaines et des moyens.

Depuis la création de l'EPA, la gestion des ressources humaines des salariés et agents du siège est un serpent de fleuve pour notre pauvre direction générale. Comment s'occuper de cette structure qui n'est pas une 8e direction territoriale, mais qu'on ne peut pas non plus considérer comme une exception d'un point de vue des ressources humaines ? Doit-on y consacrer des moyens pour le faire fonctionner, sur le modèle des secrétariats généraux des DT ou faut-il compter sur les ressources de la DRHM ?

Et si on laisse la DRHM s'occuper du siège, peut-on toujours considérer qu'il s'agit toujours d'une direction nationale qui ne s'occupe que des sujets nationaux ? Coïncée entre ces deux services/directions, la direction générale a été, ces dernières années, incapable de décider vers qui se tourner pour échanger, dialoguer et surtout comprendre comment organiser le fonctionnement des directions du siège.

La première botte de foin serait celle du secrétariat général qui connaît les personnels, peut piloter les réorganisations sur la base d'échanges préalables avec les équipes, assure le fonctionnement des instances

et se pose comme l'interlocuteur RH des directeurs du siège. Mais très souvent, sa place et sa latitude sont insuffisantes et le Secrétariat Général enregistre les changements plus qu'il ne les pilote.

La seconde botte serait celle de la DRHM, direction dédiée aux questions des ressources humaines, totalement en capacité d'assurer la cohérence entre les décisions nationales et leur application locale, avec un directeur des ressources humaines qui a le poids nécessaire (normalement) pour garantir que chaque recrutement se fait sur une fiche de poste dédiée, pesée, avec un processus identique et sans passe-droit. Mais là aussi, choisir la DRHM risque de noyer le fonctionnement du siège dans une direction déjà surdimensionnée, à l'image des questions informatiques qui n'ont jamais pu exister en son sein.

C'est ce paradoxe qui tracasse notre animal, car, depuis 10 ans, il hésite et n'arrive pas à se décider.

Les deux organisations ont du sens et chacun de ces choix pourrait permettre d'avoir enfin une méthodologie de travail cohérente, mais, hélas pour les personnels et pour leurs représentants, la direction générale fait et défait son modèle.

Initialement confiée à la DRHM, il avait été décidé il y a quelques années de créer ce service de proximité via un Secrétariat Général (SG). Mais finalement, il s'avère compliqué pour la direction générale de piloter ce SG (et les instances) donc il devient urgent de remettre à plat ce fonctionnement en demandant à la DRHM de piloter à nouveau les ressources humaines du siège.

Vous le voyez, notre pauvre âne n'a pas fini d'hésiter entre ses deux bottes de foin et il est probable qu'il continue à hésiter dans les prochaines années.

Du point de vue de la CFDT VNF, nous ne nous inquiétons que d'un seul aspect, celui des personnels concernés qui vont se re changer de direction. Heureusement que, pour une fois, le processus s'est fait à peu près dans les règles, mais que d'énergie perdue pour revenir au point de départ.

S'il fallait retenir malgré tout une morale, c'est qu'il est toujours possible d'avancer quand on prend le temps d'analyser la situation et qu'on accepte de dialoguer avec les personnes concernées. Mais si la finalité consiste à revenir au point de départ, il y a fort à parier que Buridan ait eu raison et que notre âne finira par mourir d'inanition... Comme le dialogue social!