

# Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Septembre 2015 - N°14



## ÉDITORIAL

Nous espérons que vous avez pleinement profité de vos vacances et de cet été particulièrement ensoleillé ! Votre équipe Cfdt-VNF revient en force pour la rentrée. Découvrez toute l'actualité de VNF au niveau national et dans votre DT sur notre nouveau site web : [www.cfdt-vnf.fr](http://www.cfdt-vnf.fr). Nous l'avons pensé simple et clair pour y trouver toute l'information nécessaire. Nous vous souhaitons une excellente navigation et une bonne lecture.

PAGE 2 À la une (suite) + Clin d'oeil

PAGE 3 Les Eq'Eaux des Régions

PAGE 6 Calendrier / Les Eq'Eaux Nationaux :  
> Plan de formation 2015 / 2016

PAGE 7 Les Eq'Eaux Nationaux :  
> Le projet stratégique VNF  
> Les emplois à VNF

PAGE 8 Les Eq'Eaux Nationaux :  
> La GPECC à VNF  
> Le baromètre social

PAGE 9 Les Eq'Eaux des Négociations :  
> Négociations sur le temps de travail  
> La Cfdt-VNF sur tous les fronts

PAGE 10 Les Eq'Eaux des Négociations :  
> Il vaut mieux tard que jamais  
> L'avenir des logements

> Vos acquis sociaux grâce à la Cfdt-VNF  
> Focus sur les deniers publics

## À la une

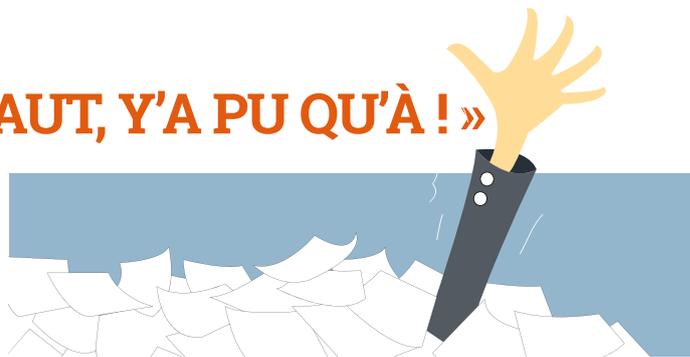
### SEINE-NORD EUROPE : « Y FAUT, Y'A PU QU'À ! »

Votre équipe Cfdt-VNF s'est félicitée de l'avancée du projet Seine-Nord Europe, toutefois, maintenant que VNF s'est vu confier la préfiguration de la société de projet en charge de la construction du canal, prévue par la loi Macron, de nombreux sujets doivent être traités.

En effet, l'objectif fixé par le gouvernement est de disposer, à l'automne, de propositions sur les règles constitutives de cette société. Ces propositions s'appuieront sur l'avis des collectivités territoriales, et serviront de base à l'ordonnance de création de la société qui doit paraître en fin d'année.

#### DU PAIN SUR LA PLANCHE POUR VNF !

Ainsi, dans le cadre de sa mission, le DG doit dans un premier temps, établir un calendrier et les modalités de préfiguration, dans un second temps, contribuer avec les services de l'état à la rédaction du projet d'ordonnance, en précisant finement le périmètre de la société de projet et ses interfaces avec VNF, qui sera le futur exploitant du canal Seine-Nord. Le DG doit également proposer le schéma d'organisation et de fonctionnement de la future société



de projet, ainsi qu'organiser la transition de la maîtrise d'ouvrage entre VNF et la société, une fois intervenue sa construction définitive.

#### LE NERF DU CANAL !

D'ici la fin d'année, une mission est également confiée aux missionnaires financiers (Christian de Fenoyl et Noël de Saint Pulgent) pour finaliser un projet de protocole de financement et de gouvernance. Ils doivent également mettre au point un projet de convention de financement définitive de l'opération, préalable au lancement des travaux principaux, entre l'état, VNF, les collectivités territoriales et la société de projet qui aura été créée.

suite p.2



## DES QUESTIONS PRIORITAIRES

Pour la CFDT-VNF, il est urgent de définir pour cette société de projet :

- le statut de cet établissement public (EPIC/EPA) ;
- la localisation du siège et de ses annexes : cet élément est essentiel pour le personnel potentiellement transférable ;
- le rôle décisionnaire qu'aura VNF dans le futur directoire de cette société : si VNF récupère la charge de l'exploitation, il faut qu'il puisse s'assurer tout au long de la construction, que les travaux ne conduisent pas à des frais dispendieux pour l'exploitation et la maintenance future ;
- les moyens futurs pour VNF : si, comme il a déjà été évoqué, la société de projet doit emprunter pour finaliser le financement, il ne faut pas que les ressources futures, qui devraient servir à la maintenance et l'exploitation, soient gagées en guise de remboursement au risque de générer à l'avenir des difficultés pour VNF ;
- l'étude d'impact sur le plafond d'emploi de VNF et sur sa masse salariale : la direction nous confirme que tous les postes actuellement pourvus ou publiés, une quinzaine en cours sur le cycle mobilité, ont vocation à être transférés. Pour autant, ces recrutements se font sur le plafond d'emploi VNF et sur sa masse salariale, même s'ils sont ensuite remboursés par des fonds propres au projet. Combien de postes au final seront transférés ? Ces derniers diminueront ils encore d'avantage les emplois de VNF et par-deçà, sa masse salariale ?

Si à ce stade le Directeur Général n'a aucune certitude sur la localisation du futur siège de la société de projet, il a informé qu'il recherchait des solutions qui soient en cohérence avec le tracé, sans pour autant trop s'éloigner du siège de VNF. Il nous a également informés qu'il avait des rencontres tous les 15 jours avec les collectivités et que les décisions se prenaient au fur et à mesure.

## RESTER SUR LE « QUI VIVE » !

La CFDT-VNF a obtenu la mise en place de réunions mensuelles d'informations entre le DG et les collaborateurs de la Direction des Liaisons Européennes et de l'Innovation (DLEI), qui seront ainsi informés des avancées au fil de l'eau.



Nous avons également obtenu la négociation d'un accord de méthode dans le cadre du transfert des personnels. Là aussi, nous saurons veiller à la défense des intérêts de nos collègues potentiellement transférables tout en les informant et en les consultant régulièrement. La société de projet sera un établissement public, et à ce titre, nous avons demandé au Directeur Général que cet accord, une fois finalisé, soit également visé par le ministère.

**Enfin, le Directeur nous a informé qu'au moins de manière transitoire, VNF pouvait-être amené à tenir les fonctions supports types gestion administrative et RH. Si cela se précise, il conviendra de définir les moyens qui seront mis à disposition des équipes en place pour éviter d'accroître, encore d'avantage, leur charge de travail. ■**

## Clin d'œil : Cher Papy Noël

« Cher Papy Noël, ces vacances t'ont fait du bien. Quel plaisir de voir que tu ne nous as pas oublié durant tes congés ! Nous te remercions pour les quelques cadeaux que tu as mis dans nos petits souliers pour la rentrée. Toutefois, si nous saluons tes efforts, il s'agit de nos souliers de Noël 2014 ! Nous n'avons pas reçu tous les cadeaux que nous attendions. Il ne te reste plus que trois mois avant Noël prochain ! »



# Les Eq'Eaux des Régions

## DT STRASBOURG

### NON JE BOUDE !

**N**otre direction a décidé de nous rejouer la scène de cache-cache pour afficher son mécontentement vis-à-vis de la CFDT-VNF ! Elle annule réunion sur réunion et joue la carte du silence aux questions posées. De fait, le climat du dialogue social est au plus bas !

Pendant ce temps, les agents de la DT Strasbourg, se retrouvent dans une partie de « colin-Maillard » imposée et avancent dans le noir ! Nous n'osons pas imaginer que cela soit les répercussions de l'expertise votée à l'unanimité par le CLHSC sur les conditions travail, le mal-être et la souffrance au travail, au sein du siège de la DT. Est-ce parce que la Direction souhaitait connaître le nom des agents en mal-être et que, conformément aux souhaits des agents, nous ne les avons pas divulgués ?

### PROJET STRATÉGIE DE VNF : LA TECHNIQUE DU « ÇA VA BIEN FINIR PAR RENTRER ! »

**Second point dur**, le projet stratégique de VNF, sujet notable, a fait l'objet d'une tirade de la part du DT en guise de réponse à la [déclaration CFDT-VNF](#).

Pourtant, prêcher la « bonne parole » dans les réunions de présentation du projet stratégique ne suffit pas. La confiance n'est pas au rendez-vous, la preuve en est que les agents sortent de ces présentations au fil des itinéraires, complètement apathiques.

De fait, la CFDT a exhorté le DT à exposer lors d'un G175, le projet stratégique à tous les personnels encadrants, notamment les chefs d'équipe. Ces derniers affrontent d'ores et déjà et quotidiennement les questions des agents qu'ils encadrent sur leur devenir, sans pouvoir leur apporter des réponses claires et moins encore rassurantes. Ils se sentent déconsidérés dans leur travail de plus en plus complexe, sans parler du déroulement de leur carrière.

Ainsi, le 30 juin, tout l'encadrement a été convié au G175 : qualité, sécurité du réseau, préservation du patrimoine, grands projets sont les sujets qui ont été abordés.

**Mais**, (il y a toujours un « mais ») les restrictions budgétaires imposent des limites aux perspectives d'évolution des personnels, malgré les valeurs que l'on semble leur attribuer : sens du service public et intérêt général, sens de la sécurité des agents, professionnalisme, efficacité, adaptabilité, etc.

Les itinéraires sont reclassés, la gestion hydraulique prend toute son importance. Prioriser les investissements devient le point d'orgue de la stratégie de VNF pour être socialement et économiquement responsable.

Tout cela est bien compris mais ne rassure pas pour autant ! On passe de la pommade, on laisse entendre une reconnaissance des uns et des autres, mais depuis quelque temps, seules les continuelles réorganisations ont la part belle ! Réorganisations souvent difficiles, qui au passage, laissent des agents complètement pantois et médusés.

Apparemment tout le monde n'en est pas conscient, mais la CFDT-VNF, oui ! De fait, elle sera encore plus soucieuse et prévenante de la réalité quotidienne des agents de la DT Strasbourg.

D'ailleurs que doivent penser les personnels RH en UT qui apprennent insidieusement la mise en place d'une assistance téléphonique (HOTLINE) devant servir de relais pour toutes questions RH des personnels de la DT ? Le manque de communication, l'absence d'étude d'impact sont, là aussi, un signal flagrant du manque de considération. L'idée n'est pas forcément mauvaise mais la mise en œuvre est largement discutable !



## AVIS D'APPEL PUBLIC A LA CONCURRENCE ÉMIS PAR LA DT STRASBOURG

### DE PIRE EN PIRE

L'objet du marché étant une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) pour la mise en œuvre du projet stratégique sur le périmètre de la DTS, chargée de définir l'organisation cible et le dimensionnement des itinéraires, les priorités et le phasage. La CFDT-VNF a interpellé le DT à ce propos. Celui-ci a tenté d'argumenter sa décision, sans toutefois réussir à convaincre. Qu'encore une fois, on fasse appel à un assistant maîtrise d'ouvrage pour définir les organisations à mettre en place en fonction des missions et des enjeux de l'établissement, c'est un fait. Par contre, qu'il soit indiqué dans la lettre de commande d'organiser la répartition des effectifs avec les outils d'accompagnement à la mobilité « tant géographique que fonctionnelle » mis en place par VNF, là ça ne va plus !

Rappelons la règle sur laquelle la CFDT-VNF entend être ferme : **aucune mobilité géographique imposée**, même si cela doit amener la direction à poursuivre, d'avantage encore, sa partie de cache-cache ! ■

## DT SUD-OUEST

**Le changement, c'est maintenant! Telles sont nos espérances... voici nos derniers mots dans la newsletter pré-estivale!**

L'arrivée de M. ABELE dans les locaux de la DTSO marquera, et nous le souhaitons vivement, une approche plus humaine et porteuse de valeurs sociales. Il est impératif de démarrer un travail sérieux et efficace dans le respect des organisations syndicales, du bon fonctionnement des instances, mais surtout et avant tout, des agents de notre service. Nous serons présents pour proposer nos idées sur les grands dossiers en cours et notamment sur le projet de service.

Nous rappelons que certains points de ce projet de service avaient quand même été mis en œuvre malgré nos oppositions argumentées... Nous ne voulons plus ce genre de pratique! Les solutions doivent prendre en compte le facteur humain, dans un contexte de plus en plus difficile et nos idées iront dans ce sens. Nous voulons donc entamer cette rentrée, dans des conditions optimales de dialogue, avec l'objectif de pouvoir rassurer nos collègues de travail sur leur avenir au sein de la DTSO. ■

## DT BASSIN DE LA SEINE

### LA DTBS VEND DU RÊVE

**Le gazon semé à la fin des travaux est à peine sorti de terre, les petits buissons imaginés par le paysagiste pour agrémenter le site s'accrochent tant bien que mal sur le terre-plein central que déjà, les premiers visiteurs défilent sur le nouveau barrage de Chatou.**



Cet ouvrage a été mis en service en juillet 2013 et inauguré par le secrétaire d'État aux Transports Alain Vidalies le 17 octobre 2014. Sans grand intérêt technique ou géographique, le barrage de Chatou a laissé un trou béant dans les finances de l'établissement public. Le nouvel ouvrage automatisé construit par Bouygues, a coûté une véritable fortune à VNF et ses partenaires. Il remplace l'antédiluvien barrage à « vannes wagon » datant des années trente. La direction territoriale semble vouloir cristalliser l'attention du public sur cette brillante réalisation aux portes de la capitale.

Des visites du site sont organisées permettant de vendre une image de VNF moderne et flatteuse qui n'existe... qu'à Chatou. Il suffit de se déplacer de quelques kilomètres pour revenir à la réalité d'un service dont les ouvrages à bout de souffle, tel les barrages de Suresnes ou les écluses de

Bougival, reflètent mieux la réalité quotidienne des agents de la DTBS. Si le barrage de Chatou préfigure l'avenir du service, le présent n'en reste que plus difficile à assumer pour des agents confrontés à la face sombre de VNF. Cet aspect cauchemardesque que les marchands de rêve de la DTBS préfèrent oublier, pour ne pas ternir l'image laissée aux visiteurs. ■

## DT NORD-EST

### DU NOUVEAU À LA DT NORD-EST

**Le 1er septembre 2015, M. Didier Dieudonne est arrivé en qualité de nouveau directeur territorial de la DT NE. Souhaitons-lui la bienvenue!**

### PAS DE TRÊVE ESTIVALE POUR LA CFDT-VNF :

Le 20 juillet nous avons eu un CTUP. En l'absence de visibilité sur les orientations définitives du projet stratégique de l'établissement, les débats locaux à l'ordre de jour n'apportent pas beaucoup de lumière sur les préoccupations concernant notre avenir. À ce jour, les sujets, où nous disposons d'une marge de manœuvre, concernent pour l'essentiel les fiches de postes qui découlent de réorganisations locales des unités. Nous attendons la confirmation des offres de services pour mesurer l'impact qu'elles auront sur l'exploitation.

Fin juillet, nous avons rencontré, avec le syndicat départemental CFDT de la Haute Marne, deux journalistes à Saint-Dizier. Nous avons échangé sur l'offre restrictive prévisible de VNF pour le Canal de Champagne à Bourgogne et ses conséquences pour le personnel et le développement économique local. Cette rencontre fait suite aux propositions de contrat de plan du Conseil Économique et Social Régional. Il nous a paru important de communiquer, auprès des élus locaux, sur le devenir de l'établissement afin d'en faire l'écho dans toutes les gouvernances politiques en région.

Fin août, les propositions locales de promotion à Nancy pour les agents de catégorie B et en UTI ainsi que pour les agents de catégorie C exploitation nous ont été remontées. Si la moisson s'annonce bonne pour l'agriculture, côté promotions à la DT Nord-Est, c'est la grande sécheresse! Les départs en retraite augmentent, les recrutements sont inexistantes et les pourcentages de promotion stagnent. Quelle dynamique de carrière imaginer dans ces conditions?

La sécheresse estivale s'abat également sur les canaux! Il nous est de plus en plus difficile d'assurer la gestion hydraulique avec les débits réservés aux rivières. Nos canaux se meurent en été suite aux fortes restrictions de navigation. L'été 2015 était plus sec que ceux de 2003 et de 1976. Cela s'est traduit par la fermeture de l'embranchement de Nancy et du Canal des Vosges. De plus, des restrictions d'enfoncement sur le réseau à petit gabarit limité à 1m60 et d'autres contraintes pour les usagers sont encore à venir. Des mesures qui empêchent les départs et les retours des touristes par la voie d'eau. Toutes ces mesures contribuent à faire chuter les statistiques de passage de bateaux qui servent à classer nos canaux en réseaux principaux ou secondaires. ■

### LA BOÎTE À...

Le 16 septembre, était la date butoir pour que les véhicules du CMIS de Valenciennes intègrent la boîte à clés. Le sujet était évoqué depuis 6 mois, mais rien n'avait jamais bougé...

Ainsi, les agents se sont retrouvés au pied du mur, sans aucune concertation ni formation préalable.

À ce jour, beaucoup de problèmes liés à ce nouveau mode de fonctionnement persistent et engendrent des interrogations justifiées, concernant notamment les interventions d'astreintes.

Interrogations sans réponses à ce jour, alors que les astreintes suivent leur cours!

Les problèmes engendrés seront évoqués au prochain CTUP du 21 septembre 2015.

Autre sujet : il avait été évoqué avant l'été, la mise en place d'un tour de rôle des remplacements sur le Canal du Nord. En effet, depuis maintenant quelque temps, aucun tour de rôle n'est mis en place ce qui est loin d'être équitable.

Avec l'arrivée du nouveau Directeur Territorial, M. Benoit Rochet, à qui nous souhaitons la bienvenue, nous espérons un grand changement sur la façon de concerter, sur le dialogue social, sur la transparence et la communication. Souhaitons, que nous ne nous soyons pas trompés et que rapidement ce dialogue se mette en place! ■

## DT CENTRE-BOURGOGNE

### MERCATO, OU JEU DES CHAISES MUSICALES

Les préfigurateurs sont maintenant tous nommés et les projets d'organisation sont en cours. Tel le jeu des chaises musicales, des postes semblent être attribués à certains et pas à d'autres.

Les instruments ne sont pas tous « accordés » et les musiciens cherchent le chef d'orchestre. Sans informations, ni consultations, le flou persiste pour les agents. Quid des points d'appui, des lieux d'embauche, de la survie de certains centres?

Aucune information n'est donnée aux personnels, engendrant ainsi stress, angoisse, et parfois certaines tensions. Bon nombre d'agents souhaiteraient être consultés, voire participer à des groupes de travail afin de contribuer à l'élaboration de l'organisation de l'exploitation, de la maintenance spécialisée et de la partie administrative de ces nouvelles entités. Certains agents sont tentés par d'autres horizons que la DTCB, ne sachant plus à quel saint se vouer. Ne souhaitant pas rester passifs, vos représentants CFDT-VNF, présents en réunion RPS, ont relayé tous vos messages d'inquiétude et votre volonté d'implication dans l'élaboration de l'organisation des CMI et UTI. Si vous souhaitez être entendus par la direction, n'hésitez pas à nous faire part de vos préoccupations que nous ne manquerons pas de porter et de défendre auprès d'elle. ■

### PROJET DE SERVICE

Lors du recrutement de la nouvelle Secrétaire Générale, le 2 mai 2015, la direction avait annoncé qu'elle aurait en charge la mise en place du projet de service du siège.

Ce projet de service doit normalement définir la place du siège de VNF au sein de l'EPA, son positionnement, son rôle et ses missions. De ce projet de service, doit normalement découler d'éventuels ajustements d'organisations, voire des réorganisations. Par exemple, la Direction de l'Infrastructure, de l'Eau et de l'Environnement est, depuis longtemps, en attente sur la clarification de son rôle et de ses missions. Cela sans compter d'autres directions qui souhaiteraient obtenir également un peu plus de visibilité sur leur périmètre, leurs priorités et leurs missions. Selon nos informations, un marché serait en cours pour recruter, encore une fois, un AMO. Celui -ci aurait vocation, cette fois, à assister la SG, mais à ce jour, nous n'avons aucune visibilité sur la méthodologie et le calendrier attendu.

Dans le même sens, la CFDT-VNF rappelle que la création du SG avait été justifiée, par la direction, sur le fait de séparer ce qui relevait de la DRHM (Direction des Ressources Humaines et des Moyens) et les services de proximité (PPRH et logistique). Intention louable et cohérente par rapport aux fonctionnements en DT, mais qui sous-entend que le secrétariat général doit avoir également toute légitimité et autorité dans la gestion des affaires courantes des salariés du siège. Volonté qui nécessite également de bien définir la marge de manœuvre du SG, sa latitude, sa capacité de décision. A ce jour, sur ce point, nous sommes encore très loin d'y voir clair et cette séparation n'est pas perceptible. Il est urgent d'y remédier, sous peine, d'avoir, une nouvelle fois, simplement, ajouté une nouvelle strate hiérarchique sans réelle plus-value. ■

## DT RHÔNE SAÔNE

### ÉCLAIRCIE POSSIBLE DANS LE CIEL

#### ADMINISTRATIF

De son petit nuage, la DRHM a annoncé le 17 septembre, lors du CTU plénier, avoir demandé des autorisations de recrutement local (ARL) en catégorie C administratif pour VNF. Au vu de l'absence de candidatures des postes publiés en DT RS, espérons que la pluie d'ARL arrosera notre gazon. Nous vous tiendrons informés des évolutions météorologiques. ■



# Les Eq'Eaux Nationaux

## Calendrier

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2015 [Cliquez-ici](#)



24 septembre 2015 :

Réunion CHSCT Central

25 septembre 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

15 octobre 2015 :

Matin : Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public  
Après-midi : Négociations sur le temps de travail des agents de droit public

20 octobre 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

22 octobre 2015 :

Matin : Réunion DS/DG  
Après-midi : Négociations sur le temps de travail des agents de droit public

## BILAN DU PLAN DE FORMATION 2015 ET ORIENTATIONS 2016

À la réunion du CTU plénier du 18 septembre 2015, la direction nous a présenté le bilan du plan de formation 2015 et les grandes orientations pour 2016. La CFDT-VNF, lors de cet échange a fait plusieurs remarques sur le fond et la forme :

### Sur la forme :

- Distinguer la formation obligatoire liée au poste et la formation volontaire permettrait de mesurer, la démarche de formation du personnel de l'EPA et l'engagement de l'établissement pour l'encourager. En effet, les ¾ des budgets sont utilisés pour des formations obligatoires. S'il incombe à la direction d'assurer les formations obligatoires et liées au poste, le budget de formation ne doit pas se limiter qu'à cela ;
- Ajouter un indicateur pour mesurer le nombre d'agents ayant suivi une formation qualifiante et ayant pu la valoriser au sein de VNF ;
- Ajouter un indicateur pour suivre toutes les démarches de formations liées aux risques psychosociaux ;

### Sur le fond :

- Le faible recours au compte personnel de formation – CPF (anciennement DIF) démontre le manque d'information sur les fonctionnements de ce dispositif auprès du personnel ;
- Concernant le plan de formation dédié au management (Développement des Pratiques Managériales) obligatoire et mis en place sur 3 ans, il serait judicieux de faire un bilan de ces trois années et d'en présenter les perspectives pour l'avenir ;
- Inquiétude quant au retard de formation au sein de la DT BS et de la DT CB largement inférieur à la moyenne nationale.

Concernant les grandes orientations de formation pour 2016, la CFDT-VNF a porté et obtenu différents amendements :

- La direction a décidé de prévoir des formations lorsqu'après un audit, il s'avère que cela est nécessaire. Il serait dans cas intéressant d'élargir ce principe à toutes les formes d'expertises comme par exemple, celles des CLHSCT ;
- Suite à notre interrogation, la direction a confirmé la migration de l'outil Mélanie vers Outlook pour le début d'année 2016. Il y a donc urgence de prévoir des formations spécifiques (il est même déjà tard !) pour accompagner les agents. Vu le nombre de formations à dispenser, ce point doit apparaître comme spécifique aux orientations 2016 ;
- Si la GPEECC existe au sein de VNF, elle est autant visible que le dialogue de gestion ! Elle produit les mêmes effets à ce jour : **aucune anticipation**. Ce point étant devenu un des 5 chantiers prioritaires pour la DG suite à notre demande et la multitude de départs en retraites dans les années proches, il est important que la GPEECC prenne toute sa place sur les orientations de formation 2016. Ainsi, VNF pourrait prévoir dès à présent des formations dédiées et spécifiques pour les postes à pourvoir au regard des futurs départs à la retraite ;
- Enfin, la CFDT-VNF souhaite que lors de la journée des nouveaux arrivants, soit prévu de faire une présentation des IRP, de la FDDP, des CLAS, des partenaires sociaux afin que chaque nouvel arrivant puisse connaître ses droits et ce qui existe au sein de VNF. ■



## Bon à savoir

Suite à notre demande, le Service paye (SGAP) étudie la possibilité de prendre en compte l'augmentation générale 2015 des salariés de droit privé lors de la liquidation des droits CET de novembre 2015. Nous attendons une validation de la DRH sur ce point.



## UN PROJET STRATÉGIQUE QUI AVANCE EN CATIMINI

À chaque réunion où il a été possible de le faire, la CFDT-VNF a relancé la direction sur son projet « stratégie ». Pour autant, rien de plus à l'horizon que ce qui avait été présenté avant le retrait de ce point au dernier Conseil d'Administration. Nous ressentons bien, malgré tout, que la direction garde l'objectif de le présenter à son conseil d'administration avant la fin de l'année, même si à ce jour, pour la CFDT-VNF, le compte n'y est pas.

Nous rappelons que nous demandons la visibilité sur les 23 fiches chantiers. Par ailleurs, nous souhaitons trouver

dans les 5 fiches chantiers prioritaires, la GPEECC afin de remettre « l'humain » au cœur de ce projet et d'apporter de la visibilité à l'ensemble du personnel. Enfin, ce projet ne peut voir le jour sans, parallèlement, l'obtention d'un vrai Contrat d'Objectif et de Performance (COP) qui détermine et fixe les moyens dont disposera l'EPA pour réaliser son projet stratégique. Nous parlons d'un vrai contrat et d'un vrai projet, car pour la CFDT-VNF, cela ne doit pas se limiter à un mode d'emploi pour renoncer à une partie de nos missions et de nos emplois ! ■

## LES EMPLOIS À VNF OU NEIGE AU SOLEIL

Comme chaque année, conformément à l'accord sur la cartographie 2013-2015, la direction a rempli son obligation de rendre compte au CTU plénier sur la situation de l'emploi au sein de l'EPA VNF.

Comme chaque année, nous constatons une baisse des effectifs. Comme chaque année, nous pressentons une attaque en règle pour l'année 2016. Et comme chaque année, l'ensemble du personnel en fera les frais dans leur organisation de travail et dans leur charge de travail !

La CFDT-VNF souligne qu'en plus de ces arbitrages, qui sont un non-sens avec le développement de la voie d'eau, viendra s'ajouter les créations de postes pour la mission Seine-Nord Europe.

Ces postes, comme nous l'a confirmé la direction, seront transférés à la société de projet. 15 postes de niveau 8 et 9 sont actuellement publiés sur le cycle mobilité et une partie des postes en place sont également potentiellement transférables.

Bref, l'année 2016 sera encore une année douloureuse pour les emplois de VNF, pour ses missions et pour le service public. La CFDT-VNF a également rappelé (ce que la direction se gardait bien de faire) l'obligation de renégocier



un accord triennal sur la cartographie des emplois.

Accord que certains non signataires n'ont eu cesse de critiquer, mais qui a tout de même permis de préserver l'équilibre des emplois publics/privés ainsi que de nombreuses autres garanties.

Outre les arbitrages unilatéraux du parlement et du ministère sur notre plafond d'emploi, l'accord sera déterminant pour la politique de l'emploi des trois prochaines années !

La CFDT-VNF sera au rendez-vous pour défendre fermement l'intérêt collectif de tout le personnel de l'EPA ! ■

# L'AVENIR DE VNF SE JOUERA DANS UNE GPEECC À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Depuis le temps que la CFDT-VNF alerte sur la carence et le besoin d'une GPEECC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois, des Compétences et des Carrières) à VNF, il semblerait qu'enfin la direction en prenne conscience.

En effet, dans les cinq années qui vont suivre, VNF devra faire face à plus de 1500 départs en retraite qu'il convient d'anticiper dès maintenant. La longueur des recrutements au sein de l'établissement, l'organisation des concours, les

autorisations de recrutement en décalage quand on les a, l'évolution des métiers, amplifient encore la nécessité de s'y préparer.

C'est pourquoi la CFDT-VNF a revendiqué, dans le cadre des réunions de concertation, que la GPEECC soit **un point prioritaire** dans le cadre du futur projet stratégique. Nous entendons bien tenir toute notre place dans l'élaboration de cette dernière. ■

## BAROMÈTRE SOCIAL OU BAROMÈTRE GLACIAL



Chacun en pensera ce qu'il voudra, mais 65% d'absence de participation est en soit le signe du désintérêt de la grande majorité des agents pour cette enquête. De fait, force est de constater le gaspillage d'argent et de temps qu'induit

ce dispositif. Nous avons de nouveau demandé, lors de la dernière réunion DS/DG, le coût financier de [ce dernier baromètre](#) et le coût total de ce dispositif depuis sa mise en place. Pour le moment, nous attendons encore la réponse. Nous avons suggéré d'optimiser ce budget dans le cadre d'autres projets plus pertinents pour VNF ou pour le personnel. Nous maintenons cette position.

Nous ne reparlerons pas des chiffres déjà évoqués lors de [la dernière déclaration à la réunion DS/DG](#), ni même de ce document que nous avons pris soin de vous transmettre. Par contre, nous insisterons sur le fait que la direction doit tout mettre en œuvre pour apaiser le climat social, pour envoyer des signaux positifs à l'ensemble du personnel, qui chaque jour, s'investi au travail sans avoir le sentiment que cela soit perçu et reconnu. ■

## UN ACQUIS SOCIAL DE PLUS GRÂCE AUX PROPOSITIONS ET L'ENGAGEMENT DE LA CFDT-VNF

Le 24 août, le Directeur Général a enfin [entériné l'indemnisation des personnels](#) non concernés par la PTETE et qui sont en charge des missions relatives à la perception péages ou des missions de correspondant Hygiène, sécurité, prévention ou chargé de prévention, dans le cadre de l'application de la circulaire « sécurité chantier ».

La CFDT-VNF s'en félicite car cette revendication était une des conditions à sa signature du protocole PTETE. En effet, nous avons dénoncé l'inégalité de traitement entre les agents. Le Directeur Général a été conforme à ses engagements vis-à-vis de la CFDT-VNF et nous l'en remercions.

Nous avons demandé à la dernière réunion DS/DG, par souci d'équité, que cette décision soit rétroactive à la date de signature du protocole PTETE, ce que nous avons également obtenu.

Enfin, la direction a accepté que les listes des bénéficiaires établies en DT puissent être présentées et validées en instances locales. De la même manière, nous rappelons au Directeur Général son engagement d'obtenir le déplaçonnement de la PTETE afin de reconnaître les fonctions d'encadrement des chefs d'équipes. « À bon entendeur, salut ! » ■

## FOCUS SUR LES DENIERS PUBLICS

La CFDT-VNF souhaite obtenir des informations sur l'ensemble du patrimoine lié aux expropriations dans le cadre de l'ancien et du nouveau tracé du projet Seine- Nord Europe.

En effet, des conventions ont été signées entre la Société d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural (SAFER), le Conseil Général et VNF pour les expropriations et les acquisitions.

A ce jour, silence radio ! Selon certaines informations, une partie de ce patrimoine est livré à l'abandon voir au squat, ce qui accentuerait la dévalorisation des biens acquis. Pour certaines

maisons d'ailleurs, VNF a dû les murer, car sa responsabilité était engagée.

Qui est l'acquéreur ? Qui est le financeur ? De quelle surface s'agit-il ? De combien de maisons ? Qui en a la charge, la responsabilité ? Qu'est-il prévu d'en faire ? La CFDT-VNF attend, là aussi, des réponses et de la transparence ! ■



# Les Eq'Eaux des Négociations

## NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL



Comme annoncé, la direction a convié les délégués syndicaux représentant les agents de droit public à une négociation sur le temps de travail.

Ainsi, 4 réunions ont été programmées. Les deux premières réunions ont eu lieu les 10 et 17

septembre 2015. La base de la négociation est le décret de 2002 sur le temps de travail. La première réunion a été consacrée pour l'essentiel à la relecture des textes existant. Quel est l'intérêt de faire des réunions pour réécrire ce qui existe déjà ? Chercherait-on à nous induire en erreur ?

Le cadre de ces rencontres reste flou. A l'issue de ces réunions, un accord collectif sera proposé à la signature. En cas de refus des organisations syndicales de signer le texte

soumis par la direction, ce sera une décision unilatérale du Conseil d'Administration comme défini dans la Loi. Cet accord « devra » être décliné dans les règlements intérieurs des DT. S'il reste assez vague, la déclinaison sera facile et ne nécessitera pas forcément de modification des Règlements Intérieurs (RI). Dans le cas contraire, cela risque d'être plus compliqué. A ce stade, nos questionnements sont : où veut aller la direction ? Quelle sera la latitude de négociation ? Quels coups de rabots ont-ils derrière la tête ?

Les deux prochaines réunions sont prévues les 15 et 22 octobre 2015. Les temps de déplacement, notamment, sont à l'ordre du jour de la 3ème réunion.

La direction devrait ensuite poser les cartes sur la table avec un projet d'accord. Reste à savoir si le jeu sera favorable aux personnels. Pour la CFDT-VNF, nous aurions aimé que cela soit l'occasion d'homogénéiser le temps de travail entre chaque DT et le siège, tout en préservant et en faisant progresser les acquis sociaux du personnel. A ce jour, ce chemin semble disparaître du paysage ! ■

## LA CFDT-VNF SUR TOUS LES FRONTS

Nous avons réussi, après pas mal d'échanges et de réunions avec la direction, à finaliser [un projet d'accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire](#) et [un projet d'accord sur le Compte Épargne Temps \(CET\)](#). Dans les conditions actuelles, ces deux projets d'accord peuvent être considérés comme équilibrés. Certes, nous n'avons pas obtenu la totalité de nos revendications, VNF étant restreint par l'enveloppe budgétaire attribuée par les tutelles, mais nous avons réussi, par notre engagement, à peser sur le montant final de l'enveloppe. Ainsi, celle-ci initialement affichée à 0,9% de la masse salariale du

privé a été finalement de 1,4%. Sur la NAO et sur l'accord CET, nous obtenons des avancées non négligeables pour le personnel, qui redonneront de la transparence et de la visibilité aux pratiques actuelles.

Par contre, les salariés nous ont demandé lors de l'HMI du siège que la ventilation de l'enveloppe « expertise », au sein de chaque DT et des directions du siège, soit affichée. Nous avons fait valoir cette demande légitime à la direction qui s'y refuse. La DRH nous explique que l'enveloppe expertise s'effectue entre le Siège et les Directions territoriales, et qu'il n'y a pas de répartition à l'intérieur du siège entre les différentes directions. Quant à la communication de cette répartition à l'ensemble des personnels, la DRH n'y est, là non plus, pas favorable car, selon elle, le nombre de salariés et le montant de la masse salariale sont très variables d'une structure à l'autre.

**La CFDT-VNF ne partage pas cet avis.** Dans de précédents accords, la transparence avait été faite sans poser de problèmes particuliers. De fait, la position de la direction suscite de réelles interrogations quant à la future utilisation de cette enveloppe.

Ces deux accords seront présentés en consultation au CTU de droit privé le 25 septembre, **nous ne manquerons pas de revenir sur ce point.**

Concernant la mutuelle, 9 offres ont été déposées pour la complémentaire santé et 6 pour la prévoyance. Actuellement, ces offres sont en cours d'analyse. Nous devrions d'ici un mois, être en mesure de vous informer du ou des candidats retenus pour les 5 prochaines années. Là aussi, la CFDT-VNF avec l'appui des différentes commissions qu'elle a pu mettre en place, a joué tout son rôle afin de permettre une continuité de ces acquis, chèrement gagnés au fil des années. Nous remercions les collègues des différentes directions associées, pour leur investissement sur ce dossier. Souhaitons que cela continue dans ce sens. ■



## IL VAUT MIEUX TARD QUE JAMAIS

Le Directeur Général a signé, courant août, [l'instruction relative à la rémunération ou compensation des heures supplémentaires](#). Enfin !

Il était anormal que les personnels issus de la filière administrative et technique B et C de droit public, soient les seuls à ne pas être rémunérés avec des heures supplémentaires effectuées et réclamées par la hiérarchie pour répondre à une surcharge de travail. A ce titre, la CFDT-VNF insiste sur l'effet rétroactif pour l'ensemble des heures que certains collègues ont très largement perdues. Pour que les choses soient claires dans la pratique et la gestion quotidienne, nous demandons à ce que localement soit mis un point à l'ordre du jour des Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) pour définir de quelle manière sera suivi l'écrêtage (qui rappelons-le est interdit en droit privé) et le règlement des heures supplémentaires. Nous proposons qu'une information spécifique relative à leur « nouveau » droit, soit transmise aux personnels concernés. ■



## L'AVENIR DES LOGEMENTS

Nous avons, depuis plusieurs mois et à de multiples reprises, réclamé des informations concrètes sur ce qu'envisage la direction en matière de logement des agents.

En effet, si l'État et VNF n'entendent pas donner suite au report du moratoire, il est urgent qu'ils abattent leurs cartes, plutôt que de chercher à gagner du temps !

Les agents doivent être traité avec respect et humanité. Il n'est pas concevable de maintenir une telle incertitude alors que cela peut avoir des incidences importantes dans le quotidien des agents.

Le Conseiller au Secrétaire d'État M. Guzy, a quitté ses fonctions. Les garanties que nous avons obtenues sur un impact 0€ pour le personnel actuellement logé, n'ont pas été formalisées par le ministère, même si elles ont été reprises par la direction générale.

Or, nous voulons des garanties et connaître les moyens qui seront mis en œuvre pour y parvenir ! Nous avons prévenu la direction que le conseil d'administration du mois de novembre risquerait d'être mouvementé, si nous n'avions pas de réponses fermes et définitives. ■

