

Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE



ÉDITORIAL

Déjà un an depuis les élections ! Déjà un an à courir après Papy Noël pour obtenir des cadeaux ! Et voilà que nous finissons l'année 2015, avec un délicat pas de deux avec notre DRH ! L'équipe CFDT-VNF se félicite de pouvoir vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année en famille, car nous avons travaillé et négocié toute l'année pour qu'il y ait quelques avancées sociales au pied du sapin et surtout préserver vos acquis sociaux. Nous vous donnons rendez-vous l'année prochaine pour la suite des aventures sociales à VNF. Joyeux Noël et bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous !

Novembre / Décembre 2015 - N°16

PAGE 2	À la une (suite) + Clin d'oeil
PAGE 3	Les Eq'Eaux des Régions
PAGE 7	Calendrier / Les Eq'Eaux Nationaux : > Dialogue de Gestion ou dialogue de sourd !
PAGE 8	Les Eq'Eaux Nationaux : > Une opposition entretenue > Cartographie des emplois dans l'EPA ... « À contre cœur »
PAGE 9	Les Eq'Eaux Nationaux : > Logements de service / PTETE : un combat payant !

PAGE 10	Les Eq'Eaux des Ministères : > Écrêtage des heures ou fondre comme neige au soleil > Négociation temps de travail : un petit pas pour l'homme un grand pas pour l'EPA
PAGE 11	Les Eq'Eaux des Ministères : > Réforme de la GBCP : Quel avenir pour la Gestion Budgétaire et Comptable Publique ?
PAGE 12	Les Eq'Eaux des Ministères : > Le Contrôleur Général rêve-t-il de la DRH des neiges ?

À la une

UNE FIN D'ANNÉE AU PIED DU SAPIN AVEC LA « DRH DES NEIGES » !

Un vent glacial a soufflé sur la planète VNF tout au long de l'année 2015. A plusieurs reprises, nous avons frôlé la glissade vers le vide et l'avalanche de mauvaises nouvelles !

Ainsi, par notre vigilance et votre soutien, nous avons obtenu :

- La non-suppression de l'intéressement à un jour près ! Par notre force de proposition, par notre pression quotidienne au sein de VNF et au plus haut niveau, nous avons obtenu la signature de l'accord 2015-2017. Pourtant, malgré notre ténacité nous n'avons pas obtenu cette fois l'élargissement de cet accord à toute la population de l'EPA ce qui, nous le maintenons, est une réelle injustice. Nous maintenons cette revendication à laquelle ne s'oppose aucun contre argument sérieux même si, nous l'avons compris, certains n'en font pas une priorité et d'autres auraient préféré qu'il n'y en ait plus du tout, sans aucune contrepartie, pour éviter d'aiguiser les appétits légitimes !

- Le 0 € d'impact pour le personnel actuellement logé ainsi que le maintien de 699 NAS contre 452 NAS dans le projet initial.



- Le renouvellement du marché mutuelle/prévoyance pour les salariés de droit privé. Là aussi, nous l'avons échappé belle ! Pour autant, nous dénonçons que l'État scénarise une réelle avancée sociale dans le secteur privé en imposant la mutuelle avec une participation employeur pour tous, sans appliquer, a minima, la même chose pour ses agents publics !

- Le déplafonnement de la PTETE et sa revalorisation pour l'encadrement conformément aux engagements du Directeur Général avec un effet rétroactif au 1er janvier 2015;

suite p.2

>> Suite de l'article

• **Le maintien de la Négociation Annuelle Obligatoire en 2015.** Si nous n'avions pas « poussé à la roue », aurait-elle eu lieu ? Celle-ci s'est négociée dans des circonstances et un calendrier absolument inadmissible, générant une incompréhension pour un grand nombre de salariés et de Directeurs Territoriaux. Encore à cette date, la CFDT-VNF a dû soulever une gestion partielle des situations et parfois même des interprétations erronées de l'accord pourtant signé ;

• **Un calendrier de paie pour les salariés du privé lisible et cohérent.** En 2015, nous avons enfin obtenu une régularité dans le versement des salaires avec un versement à 5 jours avant la fin du mois ;

• **Des embauches de CDD qui étaient en extra longue durée.** Par nos interventions répétitives nous avons obtenu la requalification en CDI d'un certain nombre d'entre vous ;

• **Réalisation d'une étude d'impact dans chaque DT et au siège préalable à la mise en œuvre du projet stratégique.** Celles-ci seront présentées en CTU de Proximité et CTU plénier VNF ainsi que dans les CLHSCT et au CHSCT central si l'organisation et les conditions de travail devaient être impactées ;

Sans aller jusqu'à crier « libéréééé, délivrééééé » nous avons limité la casse !

Après l'année de la reine des neiges en 2015, passerons-nous 2016 avec la « DRH des neiges » ? Sous le signe de la COP21 et du réchauffement climatique, l'ambiance et les rapports avec notre DRH semble pour le moment se rafraîchir !



À la Saint-Valentin, Papy Noël nous a offert une nouvelle DRH. Nous saurons lui réserver nos meilleures chroniques 2016 si cela était nécessaire. Nous invitons donc notre « DRH des neiges » à :

- Une communication interne à l'EPA pour tous !
- Un meilleur dialogue avec les DT et les directions du siège !
- Une anticipation des sujets et un réel agenda social qui les priorise ;
- Un meilleur dialogue social, et un fonctionnement RH plus proactif et performant où les sujets sont pris à bras le corps ;
- Une avancée pragmatique sur des sujets ou l'action s'ajoutera à la concertation.

Faute d'y parvenir, la glaciation risque de s'accélérer et les rapports avec les instances représentatives du personnel d'être pris dans les congères. Allez on prend le tire-fesses et on se lance ! Avec l'esprit de Noël, souhaitons que l'envie de bien faire surpasse l'envie d'hiberner !

Soyons fous, espérons même que la magie de Noël fera disparaître l'esprit d'opposition systématique aux demandes légitimes de la CFDT-VNF ! Après tout, soyons factuels, si nos actions et nos revendications sont critiquées, elles sont rarement contestées ! ■

Clin d'œil

Florence DEQUIRET a rejoint l'équipe de la CFDT-VNF au 1er décembre 2015. Nous lui souhaitons la bienvenue et la félicitons pour cet excellent choix ! Nul doute qu'avec l'ensemble des sujets présents et à venir, elle sera, comme nous toutes et tous, bien occupée !



Les Eq'Eaux des Régions



SIÈGE BÉTHUNE

LA CONFUSION DES GENRES ! Allez, il serait peut-être temps que nous clarifions le rôle et les attendus d'un siège au sein d'un EPA de plus de 4500 agents. C'est à ce titre que le Directeur Général nous avait vendu la mise en place du projet de service du siège qui devait entre autre clarifier le rôle, les objectifs et le positionnement du siège et des directions qui le composent.

A ce stade, nous avons relancé la Secrétaire Générale sur l'avancement des réflexions menées. Malheureusement, il semble qu'encore une fois, nous soyons embourbés dans des lenteurs qui caractérisent si bien VNF et notre ministère.

Pour pouvoir avancer, il faut que tous les éléments soient réunis, mais à force d'attendre ce qui n'arrivera jamais, rien ne bouge ! Qu'en est-il des résultats de l'expertise qui avait été sollicitée par le CLHSCT du siège ? En tirons-nous les leçons ?

NORD-PAS-DE-CALAIS

Fort heureusement, tout n'est pas négatif au sein de la DT Nord Pas de Calais ! Les personnels restent mobilisés et pas seulement pour revendiquer ! Malgré un contexte difficile, ils maintiennent une ambiance de travail conviviale et un bon climat social. Les équipes sont compétentes, performantes, sérieuses et au service d'une même cause : les défis du fluvial au sein de l'EPA. Tout ceci, ne peut être réalisé qu'avec l'appui de notre direction.

Même si Paris ne s'est pas construit en un jour, il a bien fallu commencer !

Nous invitons la direction à clarifier sa vision d'un siège dans l'EPA et à donner un calendrier d'étapes où, au fur et à mesure, nous pourrions marquer les jalons !

A ce stade, la direction annonce qu'il faut procéder, pour la réalisation du projet de service, au recrutement d'une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) pour un montant de 130 000 € avec une notification prévue en février 2016, et un projet de service pour la fin 2016 !

Il sera demandé au titulaire de :

- définir une méthodologie pour la démarche entreprise ;
- assurer l'animation et la communication ;
- accompagner le secrétariat général pour l'élaboration du projet de service ;
- assurer sa finalisation et sa présentation.

Il est attendu du titulaire l'apport de méthodes et outils appropriés à la démarche proposée. Il aura en charge également la production des documents et supports nécessaires aux réunions du CODIR et de l'équipe projet. Enfin, il devra livrer des rapports à chaque étape, le rapport final complet, ses annexes et un document de synthèse.

La CFDT-VNF se pose de simples questions : A quoi servent tous nos cadres A+ ou de niveau 9 et 10 ? Que leur restera-t-il à faire ? Qu'une AMO accompagne la mise en place du projet de service est un fait. D'avoir le sentiment d'une délégation totale en est un autre.

Voilà toute une série de questions qui aiguise notre curiosité et notre vigilance sur les grandes décisions que nos chères têtes pensantes pourront encore nous inventer !

Dans l'attente, toute l'équipe de la section CFDT-VNF du siège vous souhaite de très belles et de très bonnes fêtes de fin d'année. ■

Nous espérons, seulement, que ces quelques lignes, si elle les lit, pourront attirer son attention afin de ne pas décourager et ne pas décevoir. Les gros dossiers à venir comme par exemple la déclinaison de la GBCP, du projet stratégique, de la mise en place de la réforme des logements et des garanties acquises, permettront rapidement d'en juger !

Dans l'attente, nous restons vigilants et la section de la CFDT-VNF de la DT NPDC vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année. ■



STRASBOURG

PTETE. La mise en œuvre du protocole PTETE des agents rencontre encore un certain nombre de difficultés.

Malgré deux réunions de travail pour attribuer les bons niveaux de PTETE à chaque poste, plusieurs erreurs ont été commises sur les tableaux d'attribution ! Les effets de ces erreurs ne se sont pas fait attendre et plusieurs agents se sont vus réclamer le remboursement d'une PTETE indue. Pour autant, pour un certain nombre d'entre eux, il n'y avait pas d'indue, ce qui a mis ces agents en difficultés financières.

Les représentants de la section CFDT-VNF de Strasbourg ont rapidement interpellé la direction de la DT pour obtenir le réajustement des PTETE des agents concernés. Pour autant, si la direction nous a bien entendus, elle ne nous a fait aucun retour !

Le 23 novembre 2015, la section Strasbourg a tenu son Assemblée Générale, animée par l'équipe locale. Cette assemblée a réuni comme habituellement plus d'une centaine de participants. Ce jour-là était également le jour J des négociations nationales sur les logements ! Cette Assemblée Générale a été, pour l'ensemble des participants, une journée riche en discussions, que ce soit sur la PTETE, sur les diverses CAP exploitation ou administratif notamment, mais surtout les maisons de service. Le déplaçonnement de la PTETE a également suscité de nombreux échanges. Les bilans d'activité et de trésorerie ont été approuvés. Enfin, cette Assemblée Générale a été particulièrement marquée par l'absence du Secrétaire de section, Patrick Becker, en négociations intersyndicales avec notre Secrétaire National, Rudy Deleurence.

Il faut ici, comme cela a été fait à l'Assemblée Générale, leur rendre honneur et les remercier, ainsi que toute l'équipe nationale de la CFDT-VNF, pour leur travail et pour leur dévouement.

Nous vous souhaitons à toutes et tous de très belles fêtes de fin d'année ! ■

NORD-EST

Le premier CTUP avec notre nouveau Directeur a eu lieu à Toul le 09 octobre.

Ex-Directeur adjoint du port Autonome de Strasbourg, il a été recruté sur ses compétences liées à ses connaissances de la voie d'eau. Pour lui, l'enjeu de notre service est de répondre au mieux aux attentes des usagers en tant que gestionnaire de réseau. Il a précisé que dans le contexte actuel, il faut réfléchir à la priorisation des missions qu'il faut sauvegarder. Il a besoin de toutes et tous pour parvenir à construire et avancer dans de bonnes conditions ! Il a fait la demande de ne pas rester bloqué sur des postures : « Il faut donner du sens au travail »

Nous ne manquerons pas d'échanger et de partager sur ce qui donne « du sens » au travail mais également à nos actions syndicales.

La première présentation de la modernisation des barrages Meuse Ardennes, a été faite aux personnes concernées par le Directeur des UTI accompagné du Secrétaire Général et de l'Assistante Sociale. Les Organisations Syndicales (OS) étaient également invitées à cette réunion. « 80 personnes seront impactées... » Les entretiens individuels pourraient commencer dès novembre. Chaque agent sera reçu, s'il l'accepte, par un intervenant extérieur à VNF (prestataire commandé par le secrétariat général). La société a été choisie, la DT attend la validation du Contrôleur Général.

Sur les échanges agents/intervenants, la DT Nord-Est n'exclut aucune proposition, si ce n'est que ces propositions restent en rapport avec nos missions d'exploitation, de maintenance et de développement à VNF.

La Direction Territoriale serait à la recherche d'idées ?

Des formations qualifiantes aux ex-barragistes pourront être prises en charge par le service. Plusieurs postes vacants de barragistes ont été proposés à la dernière CAP sans obtenir aucun postulant. Il est vrai qu'il sera difficile de trouver des personnels pour s'investir sur des postes appelés à disparaître.

Pourtant, pour cinq années encore, les barragistes continueront à exploiter ces ouvrages manuels dont les premières livraisons sont prévues en avril 2017, tout en faisant face aux départs à la retraite sans recrutement à l'UTI et ce jusqu'à 2020. La direction devra trouver la solution pour permettre de maintenir le fonctionnement sur ces 5 années, pour garantir la sécurité des agents et celle des usagers.

Comme sur les autres sujets, la CFDT-VNF restera vigilante sur l'évolution de ce dossier !

Dans l'attente et à l'approche des fêtes, la section de la CFDT-VNF de la DT Nord-Est, vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année ! ■

BASSIN DE LA SEINE

DT BS, année du recyclage. S'il est une chose que personne ne pourra reprocher à la nouvelle organisation de la DTBS, c'est bien de mettre en exergue les manquements de l'ancienne organisation... !

Les anciens responsables auraient bien du mal à reconnaître le service aujourd'hui (et certaines erreurs commises par le passé) tant certains sujets si longtemps occultés font soudain l'actualité.

Les déchets générés par l'activité des ateliers de maintenance, par exemple, n'ont fait, dans certaines subdivisions et pendant de nombreuses années, l'objet d'aucun recyclage... VNF avait bien prévu un cahier des charges précis, mais bien peu de gens semblaient le respecter... Ni l'Établissement Public, ni le Ministère ne se sont émus du fait que des huiles, des graisses et autres consommables liés à notre activité soient commandés et livrés sur nos sites, sans que jamais le moindre déchet ne soit collecté en retour à la suite des travaux... Que sont donc devenus tous ces déchets, classifiés dangereux pour la plupart ? Ne cherchez pas, ils sont toujours là ! « Stockés » sur les sites, éparpillés le long de la voie d'eau au petit bonheur sans aucune précaution. Pendant toutes ces années, ils ont été oubliés par les responsables successifs. Ils sont restés invisibles et pourtant devenus tellement polluants aux yeux de la nouvelle équipe !

La plupart des dirigeants de l'époque ont eux aussi été « recyclés » sur d'autres postes. Ils n'auront donc pas à s'expliquer de la présence de tous ces déchets toxiques en pleine nature (si toutefois il venait à quelqu'un l'idée de leur demander des explications) ni même à régler les amendes qu'une telle (in)conduite pourrait entraîner dans d'autres circonstances...

Joyeuses fêtes de fin d'année à toutes et tous ! ■



SUD-OUEST

L'ancien Directeur de la direction territoriale du Sud-Ouest a pris, il y a quelques mois maintenant, sa retraite en laissant derrière lui une situation de conflits ouverts avec les organisations syndicales. Voici le résultat de sa volonté d'imposer «son héritage», qui ne peut être qu'une volonté prétentieuse, au regard de l'œuvre de Pierre Paul Riquet ! On pourrait notamment citer dans ses œuvres les réorganisations en urgence au détriment du dialogue social et de l'intérêt des agents.

Comme attendu, le nouveau Directeur Territorial, M. Jean ABELE, est arrivé avec des idées de changement profond sur l'organisation de plusieurs missions du service dont «la communication», «le patrimoine et l'environnement», «la commande publique» et «la comptabilité».

La CFDT-VNF s'associera à ces projets de réorganisation dans l'objectif d'un dialogue social constructif garantissant l'intérêt des agents et du service.

La CFDT-VNF reconnaît que la méthode du nouveau Directeur est révolutionnaire pour notre direction territoriale. Faire participer les agents aux projets de réorganisation et surtout prendre en considération le résultat de cette participation va dans le bon sens.

Toutefois, la CFDT-VNF restera vigilante afin que les mauvaises habitudes prises sous le règne de l'ancien Directeur un peu « butté » ne prennent pas le pas sur les bonnes intentions actuelles.

Joyeuses fêtes de fin d'année à toutes et tous ! ■

CENTRE-BOURGOGNE

En cette fin d'année, telles les feuilles qui tombent en s'empilant, les dates de réunions s'accumulent aussi... les sujets sont nombreux (logements de service, projet de service, règlement intérieur...).

Les préfigureurs de chaque UTI nous ont présenté chacun leur projet d'organisation, en précisant que rien n'était validé pour l'instant. Le pré-positionnement devrait se dérouler en 2 phases :

- la 1ère fin d'année pour les encadrants (UTI, CEMI) ;
- la seconde en mars 2016 avec un recueil des demandes d'affectation des agents en cette fin d'année.

Il est précisé dans la note de cadrage du processus de pré-positionnement la « garantie de l'absence de mobilité géographique imposée » et dans le même temps, que « chaque agent a vocation à suivre son poste ». N'est-ce pas contradictoire alors que certains postes sont déplacés voire supprimés ?

Mais entre-temps des informations circulent mettant en doute les futurs déplacements de sièges d'UTI.

La direction nous écoute mais ne nous entend pas ! La demande de dialogue social se transforme en monologue de la direction d'où notre boycott du dernier CTU de Proximité.

Un G170 va présenter aux personnels encadrants, ainsi qu'aux agents administratifs, la future organisation. Pour autant, vos représentants syndicaux n'y sont pas conviés. De quoi a peur la direction ? Les personnels s'interrogent sur le fait que nous soyons évincés alors que notre rôle est d'être à leurs côtés en ces périodes stressantes d'incertitudes sur leur devenir.

Même sans y être conviés, nous serons informés et nous veillerons au déroulé de ces réorganisations. De votre côté, n'hésitez pas à nous contacter.

La section CFDT-VNF de la DT CB vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année ! ■

RHÔNE-SAÔNE

Dilatation du Temps, Rayonnements, Singularité cosmique.

C'est la définition que l'on pourrait donner au trou noir qui absorbe les effectifs de la DTRS.

Chaque année terrestre voit :

- les effectifs de catégorie C exploitation se désintégrer au gré des départs en retraite ;
- les OPA devenir des singularités ;
- les postes de catégorie C ou B administratif (quand des sièges sont libres) ne pas trouver d'équipage.

Les renforts temporaires ont réussi momentanément à colmater les fissures, mais pour combien de temps ?

Sans les renforts nécessaires à la mise en orbite du vaisseau DTRS, ce dernier finira par disparaître dans ce trou noir.

Sa disparition serait les prémices d'une désintégration de la station spatiale VNF.

Nous espérons donc que ce message franchira les années lumières nécessaires à alerter, et que l'arrimage à la station spatiale VNF permettra de ravitailler et d'embarquer l'équipage nécessaire à sa survie.

Dans l'attente, la section CFDT-VNF de la DT RS vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année. ■



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2016 [Cliquez-ici](#)



3 novembre 2015 :

Réunion en intersyndicale au cabinet du Ministre M. Claude MOREL, Directeur de cabinet du Secrétaire d'État chargé du transport, de la mer et de la pêche sur la réforme des logements

5 novembre 2015 :

Matin : Réunion CTU Formation plénière
Après-midi : Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

12 novembre 2015 :

Réunion DG/DS

20 novembre 2015 :

Réunion du premier bilan NAO

23 novembre 2015 :

Matin : Réunion de négociation Temps de travail
Après-midi : Réunion de conciliation DG/OS en intersyndicale sur la réforme des logements - lever du préavis de grève

25 novembre 2015 :

Matin : Réunion CTU Formation plénière
Après-midi : Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

26 novembre 2015 :

Matin : Réunion du Conseil d'Administration

3 décembre 2015 :

Réunion DG/DS

9 décembre 2015 :

Réunion de négociation sur la complémentaire santé

10 décembre 2015 :

- Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

- Réunion du CHSCT Central

Après-midi : Réunion de négociation sur la complémentaire santé

12 décembre 2015 :

Réunion DG/DS

14 décembre 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

17 décembre 2015 :

Réunion CTU Formation plénière

21 décembre 2015 :

Réunion Comité des carrières pour les salariés de droit privé

29 décembre 2015 :

Réunion de négociation Temps de travail

DIALOGUE DE GESTION OU DIALOGUE DE SOURD !

Comme chaque année, nous nous interrogeons sur le « fameux dialogue de gestion » au sein de VNF ! Vous savez, le « truc » qui permet normalement d'anticiper les départs, les recrutements, les postes créés et les postes supprimés ! Cette « chose » qui permet normalement de donner de la visibilité à nos services !

L'ESPOIR FAIT VIVRE !

La direction a-t-elle enfin compris le sens profond et l'intérêt du dialogue de gestion ? 2016, sera-t-elle l'année d'un réel dialogue de gestion en toute transparence !

Malheureusement, l'année prochaine encore, c'est 84 suppressions d'effectifs annoncées ! Voilà un moment maintenant que cette information est connue. Aussi nous souhaiterions que la direction fasse mieux que l'année dernière et que l'on n'attende pas 6 à 8 mois pour répondre à toutes les questions légitimes :

- sur quelle catégorie d'emploi ces suppressions auront-elles encore lieu ?
- quelle sera la répartition par direction territoriale et au siège ?

- combien de départs en retraite prévisibles pour 2016 ?
- est-ce sur ces départs que les suppressions postes vont s'opérer ?
- si tel n'est pas le cas, comment garantir l'absence de mobilité géographique imposée ?

DANS UN MONDE MEILLEUR

Dans un monde normal, en début d'année, chaque DT devrait pouvoir connaître les arbitrages concernant ses effectifs en ayant les autorisations de recrutement qui en découlent. Pourtant chaque année c'est le même constat, sans atteindre le plafond d'emploi fixé dans chaque direction par le dialogue de gestion, on court entre le 1er et le 31 décembre pour pourvoir tous nos postes vacants avec des CDD afin de limiter la casse engendrée par la vacance des postes et par-delà les suppressions de postes de l'année N+1. Est-ce une bonne méthode ? A la CFDT-VNF nous ne le pensons pas, et même si cela en fera encore grogner certains, ils n'ont pas encore réussi à démontrer la réussite de cette gestion calamiteuse ! ■

UNE OPPOSITION ENTRETENUE

Trop souvent, l'absence d'arbitrage, de consignes claires, de positionnement de la direction ont laissé la place à la frustration des équipes en charge des dossiers RH, à un dialogue social oppressé et parfois bâclé dont les personnels ont été les premières victimes !

Trop souvent on a eu le sentiment d'une volonté de la direction d'opposer les collègues en charge des PPRH ou plus largement de la RH avec les OS qui n'étaient pourtant que dans leur rôle en rappelant les obligations de la direction, les échéances obligatoires et en réclamant la concertation et la négociation sur les sujets dont l'impact rebondit sur tout ou partie du personnel.

Ne nous y trompons pas, lorsque l'on défend les points ci-dessus, on défend aussi vos conditions de travail ! Il n'est aucunement de la volonté de la CFDT-VNF de stigmatiser le travail de chacun mais au contraire de le valoriser au profit de toutes et tous !

Ayons le réalisme d'admettre que 2015 n'aura, malheureusement, pas été une année exemplaire en terme de dialogue social qualitatif. Cela n'aura pas été non plus l'année du travail serein !

Nous espérons que le séminaire du 1er au 2 décembre aura été l'occasion pour la DRHM d'y voir plus clair dans son organisation et dans la répartition des rôles de chacun. Nous souhaitons que des décisions et solutions concrètes aient été prises !

La CFDT-VNF avait demandé qu'au préalable de la réorganisation de la DRHM, présentée en CTU de proximité du siège de septembre 2015, un bilan soit fait tant sur les carences dans l'organisation actuelle que sur les attentes dans l'organisation future. Cela nous semblait un préalable avant de réorganiser ! Normalement quand on se réorganise c'est pour mieux fonctionner et ce bilan est donc primordial...n'est-ce pas ? Visiblement pas pour la DRH des neiges qui décide d'une réorganisation, seule dans son coin, et ensuite organise un séminaire pour voir ce qui ne va pas et ce que l'on peut faire pour que ça aille mieux ! **Cherchez l'erreur ! ■**



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DANS L'EPA ... « À CONTRE CŒUR »

D'ici le 31 décembre 2015, la direction a l'obligation de négocier un nouvel accord sur la cartographie des emplois pour les 3 prochaines années. Il devient urgent d'entamer les négociations ! Après plusieurs alertes et relances de la CFDT-VNF, la direction a enfin décidé de sortir de son igloo et d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la réunion DS/DG du 3 décembre dernier. La période d'hibernation sur ce sujet n'avait toutefois pas permis à la direction de préparer des documents de travail.

Négoié en 2012 avec les organisations syndicales représentatives sous l'égide du ministère, le premier accord sur la cartographie de l'EPA VNF prévoyait des recrutements dans le respect de la proportion entre personnels de statut public et ceux de statut privé, avec une variable de 4 %. Un suivi statistique révèle que jusqu'en 2014, cet équilibre est respecté. Nous attendons les chiffres pour l'année 2015.

La CFDT a affiché clairement sa position auprès de la direction et demande :

- le maintien du respect de l'équilibre initial public/privé ;
- le suivi des plafonds d'emploi avec une distinction entre les emplois pérennes et les emplois précaires (vacataires, CDD, saisonniers). En effet, même si la CFDT-VNF n'est pas opposée au recrutement de CDD dans le cadre du fonctionnement de l'établissement (réel surcroît d'activité ou remplacement d'arrêt maladie), elle ne souhaite pas voir

ces emplois précaires remplacer nos postes pérennes. Entre 2014 et 2015 le nombre de CDD (public ou privé) a évolué de 1.25% à 5.58% soit 4 fois plus en deux ans. Ces CDD comptant dans les plafonds d'emploi public et privé, il est logique de déduire que plus il y a de CDD, moins il y a de CDI ou de postes statutaires ;

- le suivi des plafonds d'emploi répartis par grade et par niveau. La CFDT-VNF souhaite le maintien des effectifs par macro grade et par niveau ! Là aussi, il n'est pas envisageable qu'une population s'étende aux dépens d'une autre, c'est la mixité des deux statuts et des différentes catégories qui permet la richesse de cet EPA ! Puis soyons sérieux, il ne peut pas y avoir de plus en plus de chefs pour de moins en moins de personnes ! Les égyptiens auraient-ils construit une pyramide en commençant par le haut ?

- la liberté de recrutement pour l'EPA en fonction de son plafond d'emploi et de sa masse salariale, et donc les ARL (Autorisations de Recrutement Local) en conséquence.

Un jour viendra où peut-être la direction n'attendra plus d'être sur le fil pour commencer à négocier des sujets de cette importance ! La direction a souvent mis en avant le fait qu'elle manquait de ressources, pourtant, malgré sa réorganisation sur laquelle nous avons beaucoup de choses à redire, nous constatons malheureusement que nous en sommes toujours au même point.

Aucune anticipation, aucune visibilité, aucune proposition ! ■

LOGEMENTS DE SERVICE / PTETE : UN COMBAT PAYANT !



Nous ne retracerons pas ici l'historique des maisons de service, cela ayant déjà fait l'objet de notre « une » sur la newsletter du mois d'octobre 2015.

TOUTEFOIS, IL NOUS PARAÎT IMPORTANT DE RAPPELER CERTAINS FAITS AYANT EU LIEU APRÈS :

- le 3 novembre 2015, nous avons obtenu suite à notre intervention au CTM du 1er octobre 2015 et à l'interpellation directe de Mme Ségolène ROYAL, un rendez-vous avec son Directeur de cabinet M. Murlon et un autre en intersyndicale piloté par le Directeur de cabinet M. Morel. A ce rendez-vous, nous avons à nouveau exposé les revendications portées par l'intersyndicale susceptibles de permettre la levée du préavis de grève que nous avons déposé ;
- le 12 novembre 2015 à la réunion DS/DG nous avons, là encore, martelé nos revendications et nous avons obtenu l'évolution de 452 NAS comme prévu dans le projet d'arrêté liste initial, à 656 NAS. Nous obtenons également le lancement des concertations locales via les commissions logements afin de s'assurer de la cohérence du projet d'arrêté liste ;
- le 23 novembre 2015, réunion de conciliation avec la direction générale en vue de lever le préavis de grève. A cette réunion, nous obtenons :
 - l'engagement de l'envoi d'un courrier nominatif fait par le DG à chaque agent logé lui garantissant le 0 € d'impact ;
 - l'évolution des 656 NAS à 699 NAS ;
 - le courrier signé des Ministres garantissant là aussi le 0 € d'impact pour le personnel logé ;
 - le décalage de la mise en œuvre de cette réforme au 1^{er} mai 2016 ;

- le déplaçonnement de la PTETE à hauteur de 4700 € pour tout le personnel n'ayant pas pu bénéficier d'une revalorisation en fin d'année 2014 du fait du plafond indemnitaire précédent.

La négociation s'est poursuivie jusqu'à minuit où l'intersyndicale a décidé de lever le préavis de grève, l'ensemble de nos revendications ayant été globalement satisfaites.

La CFDT-VNF se réjouit par son action dans l'intersyndicale d'avoir permis la préservation des avantages acquis pour le personnel logé ainsi que l'obtention d'une avancée sociale par le déplaçonnement de la PTETE. Nous avons su démontrer qu'un mouvement ciblé sur des prérogatives VNF, avec des revendications claires et justes, permet de peser dans les arbitrages politiques et dans ceux de la direction.

Beaucoup de ces décisions appartenaient au ministère et nous saluons par la même occasion l'engagement (tardif mais réel) du Directeur Général à s'exposer pour relayer les revendications de l'intersyndicale.

Suite à la dernière réunion DS/DG du 3 décembre 2015, il a été convenu qu'une dernière relecture de la version stabilisée du projet d'arrêté sera faite en local pour s'assurer du traitement de chacun et pour apporter la visibilité nécessaire à la consultation du CTU plénier prévu le 17 décembre 2015.

De plus, outre la présentation du courrier type qui sera transmis individuellement à chaque agent logé, une première analyse des situations futures a eu lieu sur la méthode et la mise en œuvre de la réforme. Il est déjà acté que l'ensemble des CTU de proximité seront consultés sur les fiches de poste des personnels subissant des modifications de logement. ■

ÉCRÊTAGE DES HEURES OU FONDRE COMME NEIGE AU SOLEIL

Chaque fin de mois, vous êtes nombreux à constater que votre compteur d'heures fond comme neige au soleil !

Alors que le mot « harmonisation » est à la mode au sein de VNF, des disparités sont une fois de plus constatées dans la gestion des temps de travail des personnels de droit public et de droit privé.

Ainsi, les personnels de droit public disposent d'un crédit reportable d'un mois à l'autre à hauteur de 12 heures maximum, alors que ce plafond est fixé à 8 heures maximum pour les personnels de droit privé. L'écîrêtage des heures effectuées au-delà de ce plafond est interdit pour les personnels de droit privé. Pour autant, force est de constater que de nombreux personnels réalisent des heures supplémentaires au-delà de ces plafonds, heures qui disparaissent au compteur de la badgeuse d'un mois à l'autre...

S'il est concevable que nos personnels effectuent de façon ponctuelle des heures supplémentaires pour absorber une surcharge de travail, il n'est pas admissible de constater que certains voient cette charge de travail se reporter d'un mois sur l'autre et parfois même de façon pérenne.

Et que dire des personnels au forfait, pour lesquels aucun moyen de contrôle ne permet d'avoir une visibilité sur les heures réellement travaillées ? Pour certains, soyons francs, cela peut-être pratique, mais pour beaucoup les heures sont décuplées !

En fermant les yeux sur ces heures de travail réalisées et non rémunérées, VNF accepterait-il de dissimuler une partie du travail accompli ?

Outre la responsabilité de chacun dans sa propre gestion du temps et celle des PPRH, la CFDT-VNF rappelle

le rôle prégnant du manager qui doit permettre à ses collaborateurs de réguler leur temps de travail en tenant compte des nécessités du service.

La CFDT-VNF a demandé la mise en place d'un suivi de l'écîrêtage au sein du siège et des directions territoriales. L'expérimentation d'une nouvelle procédure via l'outil Temptation a été annoncée au sein du siège, afin de permettre de détecter en amont les éventuelles dérives et apporter des mesures correctives préventives. Dans l'attente d'un dispositif étendu au sein des DT, la CFDT-VNF exige une vigilance sur le respect de la gestion du temps de travail.

Une gestion efficace du temps de travail passe par l'organisation du service, la planification et la hiérarchisation des activités.

Quant au mode « forfait » la CFDT-VNF entend bien remettre à plat ce dispositif largement dévoyé et fera ses propositions durant l'année 2016 ! ■



NÉGOCIATION TEMPS DE TRAVAIL : UN PETIT PAS POUR L'HOMME UN GRAND PAS POUR L'EPA

Conformément à la loi du 24 janvier 2012, la direction a entrepris la négociation du temps de travail pour les agents de droit public. Parallèlement, elle a souhaité ouvrir les négociations pour les salariés de droit privé avec en objectif affiché : l'homogénéisation !

La CFDT-VNF pense qu'il serait bien, avant même de rentrer dans le « détricotage » des accords actuels, que la direction s'engage à la mise en place d'un outil de temps de travail commun à l'ensemble du personnel d'une même DT dans un premier temps et à l'ensemble de l'EPA à moyen terme.

UN ÉTABLISSEMENT À DEUX VITESSES

A ce jour, il reste encore des salariés de droit privé en DT qui n'ont pas la possibilité de badger dans les mêmes conditions et sur les mêmes outils que leurs collègues de droit public. Au siège, le travail a été fait pour permettre la mise en place d'un outil unique pour les agents de droit public et les salariés de droit privé ! Faut-il la notice ?

Certaines DT ont fait le choix intelligent d'harmoniser les plages variables mais d'autres pas :

- les personnels de droit public sont sur une banque temps d'horaires variables de 12h mensuelles quand les salariés de droit privé sont sur une banque temps de 8h ;
- certains ont accès sur une badgeuse quand d'autres doivent badger sur leur ordinateur ;
- certains peuvent bénéficier de récupération d'autres pas ;
- certains sont gérés par un outil pour leur temps de travail et sur un autre outil pour leurs congés et leurs absences !

Bref ces doubles gestions génèrent une charge de travail conséquente pour les PPRH et parfois c'est à ne plus rien y comprendre pour le personnel, d'où notre demande ci-dessus.

Ensuite, la CFDT-VNF rappelle à la direction qu'elle est favorable aux harmonisations intelligentes qui iront dans le bon sens pour le personnel, mais aucunement de celles qui acteraient une régression sociale.

PAS D'HARMONIE SANS PROGRÈS SOCIAL

Par exemple, pour le temps de trajet lors d'une mission, les salariés de droit privé ont toujours comptabilisé leur temps de mission dès le départ du domicile jusqu'au retour au domicile.

Pour le personnel de droit public, il est théoriquement, toujours décompté le temps de trajet du domicile au lieu de travail habituel.

Nous demandons une harmonisation de cette pratique en comptabilisant la totalité du temps de mission sans aucune déduction comme cela se pratique pour une partie du personnel. Il est de plus compliqué d'estimer individuellement le temps de trajet habituel qui, d'une situation à une autre, peut-être variable en fonction de la circulation, des aléas des transports en commun etc...

Autre exemple, dans le cadre de l'EPIC, une astreinte informatique a été mise en place. Outre le fait que les montants sont loin des 159€ bruts mis en place pour les personnels de droit public, chaque intervention est rémunérée, qu'elle se fasse par téléphone, par informatique ou qu'elle nécessite un déplacement. Dans le projet d'accord public, VNF souhaite ne rémunérer que la durée d'intervention nécessitant un déplacement sur site. Une intervention à distance ou nécessitant 1h (ou plus) de son temps au téléphone ne donnerait plus lieu à une rémunération !

Pour la CFDT-VNF, c'est inacceptable ! Nous demandons, là aussi l'alignement vers le haut et que les pratiques « normales » pour les uns deviennent les pratiques « normales » pour les autres. Tout travail mérite salaire ! On aime notre métier, notre établissement mais sachez qu'on ne cautionnera pas ce type de bénévolat !

LIEU DE TRAVAIL HABITUEL, OU COMMENT ÊTRE À PLUSIEURS ENDROITS EN MÊME TEMPS

Dans la négociation sur l'accord public, un grand débat a eu lieu quant à la définition du lieu de travail habituel. La direction souhaite en effet donner la possibilité aux directions territoriales, après consultation des CTUP, de signifier plusieurs lieux de travail habituels pour un même agent.

Là aussi, nous marquons la volonté d'un lieu unique qui corresponde à celui du lieu d'embauche. Ne soyons pas dupes, les itinéraires ne font que croître dans le cadre des réorganisations de service et cela sous entendrait que l'on pourrait vous imposer des prises de postes aléatoires en fonction du bon vouloir de la direction et de leurs plannings ! Nous y sommes opposés !

Pour la négociation privée, il n'y a eu à ce stade qu'une seule réunion qui a surtout permis de mettre à plat la vision de la direction et celle de la CFDT-VNF. Nous communiquerons sur les avancées en temps réel mais à ce stade, sachez que nous nous battons pour éviter le recul social, et soyons fous, pour obtenir de nouveaux acquis ! ■



RÉFORME DE LA GBCP : QUEL AVENIR POUR LA GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE ?

Lors de la réunion DS/DG du 3 décembre 2015, une fiche chantier a été présentée aux Organisations syndicales concernant Le décret sur la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) adoptée en 2012.

QUE PRÉVOIT LA RÉFORME DE LA GBCP ?

Ce décret a vocation à s'imposer à l'État et à ses opérateurs dont VNF fait partie avec une échéance au 1er janvier 2016. Toutefois, VNF, n'ayant pas réussi à mettre en place les outils informatiques (nouvelle version SICAVE) dans ce délai, verra l'application de ce décret entre 2016 et 2017 sous trois phases pour répondre aux différentes obligations :

2015 :

- ▶ préparer et présenter le budget en mode GBCP

2016 :

- ▶ suivre l'exécution budgétaire en mode GBCP
- ▶ passer les Engagements Juridiques (EJ) sur toutes les dépenses (hors dépenses sans EJ préalables)
- ▶ avancer la production du compte financier

2017 :

- ▶ gérer la comptabilité générale et budgétaire en mode GBCP natif
- ▶ passer les EJ, commande en service fait
- ▶ supprimer les Engagements Comptables et les mandats
- ▶ déployer la dématérialisation (réception et émission)

Deux objectifs s'imposent par ce décret :

- un lien strict entre les dépenses et les recettes ;
- obligation de la mise en place d'une comptabilité d'engagement.

UNE RÉFORME AVEC DES CONSÉQUENCES CERTAINES POUR LES DT

La direction a précisé que le siège aura pour objectif de mettre en place les grands principes d'organisation, mais que chaque DT pourra proposer sa solution organisationnelle en tenant compte de ses spécificités.

Elle a également explicité le fait qu'il faille regrouper toutes les ressources en un point unique par DT : Centre de service Partagé (CSP) ;

La direction a également confirmé la volonté de regrouper l'agence comptable de Lille avec celle du siège, celle-ci, selon eux, ne comportant plus assez d'effectifs...

La CFDT-VNF s'interroge sur le fait qu'une ultra centralisation, vu le périmètre de certaines DT, n'aura pas forcément vocation à sécuriser ou à simplifier les démarches quotidiennes.

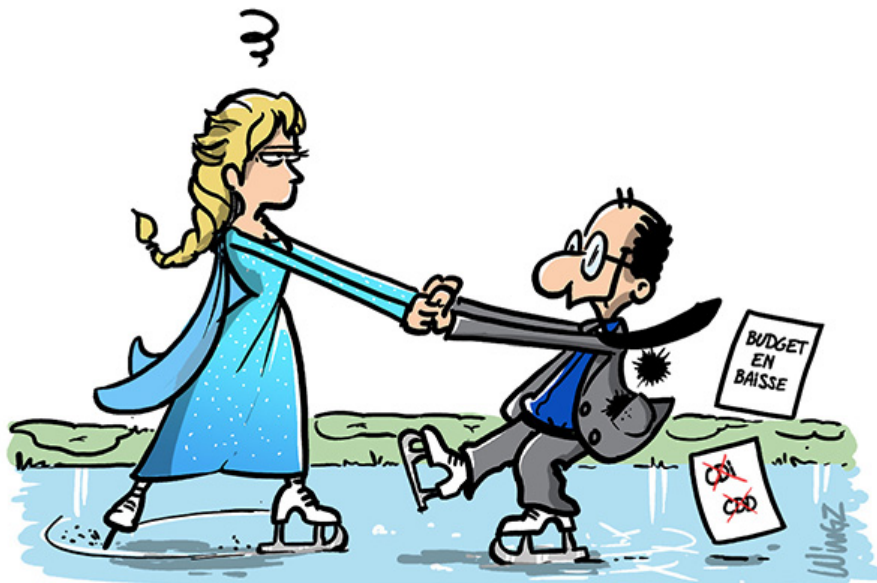
De plus, la CFDT-VNF dénonce le regroupement de l'agence comptable de la DT NPDC et du siège, d'autant plus qu'il n'y a plus aucune place au siège pour accueillir de nouveaux collaborateurs !

Pour la CFDT-VNF nous revendiquons :

- une étude d'impact par DT en ciblant le personnel concerné et le devenir de leurs missions ;
- la garantie d'aucune mobilité géographique imposée et des perspectives d'emplois valorisantes en cas de reclassement ;
- la consultation préalable des CTU de Proximité sur les effets de ces réorganisations ;
- la garantie de bonnes conditions d'accueil dans les nouvelles structures. ■

LE CONTRÔLEUR GÉNÉRAL RÊVE-T-IL DE LA DRH DES NEIGES ?

A lors que les personnels de VNF peinent à changer de métier en l'absence de GPEECC, le Contrôleur Général semble avancer de son côté, au grand déboire du personnel, sur un projet de reconversion professionnelle tout tracé.



CONTRÔLEUR GÉNÉRAL OU DRH ?

En effet, à plusieurs reprises il a démontré une appétence grandissante sur les sujets RH au point de fixer certaines règles d'embauche. C'est ainsi qu'il s'est opposé au passage de plusieurs salariés de CDD en CDI, alors même que les postes à pourvoir n'avaient reçu aucune candidature interne.

Pourquoi un salarié en CDD ayant donné satisfaction sur son poste et dont la candidature est soutenue par le PPRH et la hiérarchie devrait-il être mis en concurrence avec le marché de l'emploi ? Le Contrôleur considère-t-il que le recrutement d'un salarié s'apparente à l'achat de fournitures ou de prestations, pour lequel une procédure d'appel externe devrait être obligatoire ?

La CFDT-VNF rappelle sa position : chaque demande de recrutement doit être préalablement examinée afin d'identifier le caractère pérenne ou non du poste. Il s'agit en effet de bien cerner le besoin et ne pas ouvrir systématiquement des postes en CDD alors qu'il s'agit en fait de postes pérennes qui devraient être ouverts en CDI ou en poste statutaire.

Pour autant, il ne s'agit pas, non plus, de s'imposer de nouvelles contraintes en ouvrant systématiquement les postes en externe et par-delà écarter toute candidature de CDD dont les compétences sur le poste sont avérées.

Quels arguments apporter à ces salariés ? Comment maintenir leur motivation ?

VNF a-t-il du temps et de l'argent à perdre sur les recrutements ?

À CHACUN SON MÉTIER ET LES VACHES SERONT BIEN GARDÉES.

Petit à petit notre cher Contrôleur Général étend son emprise en s'inventant des nouvelles prérogatives qu'il impose à tous ! Le voilà parfois imposant lui-même les niveaux de recrutement et de salaire à l'embauche !

Le voilà également spéculant sur le coût de revient d'un salarié qui ferait carrière à VNF, et diminuant le salaire pour s'assurer surtout qu'il ne coutera pas trop cher à la fin de sa carrière, celui-ci étant financé par de l'argent public !

Monsieur le Contrôleur Général, Vous devriez vous imposer le même exercice ! Combien coutez-vous aujourd'hui, après votre très longue carrière ? Peut-être à l'époque aurait-il fallu baisser votre rémunération pour préserver les finances d'aujourd'hui ?

Nous tombons donc dans la farce de Noël où encore une fois tout le monde s'occupe de tout pour au final faire du gros n'importe quoi ! Espérons que la farce de la dinde de Noël sera moins amère...

La grande question est : pourquoi la DRH des neiges accepte-t-elle ce pas de deux alors qu'il s'agit « normalement » de sa seule prérogative ? ■