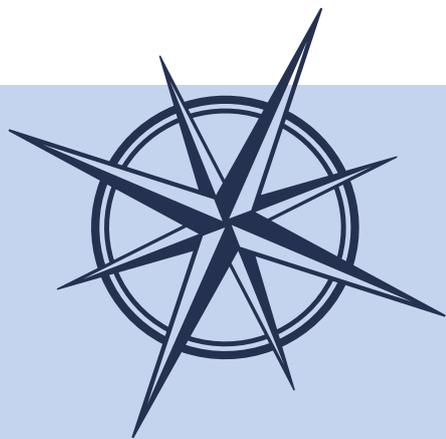


Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE



ÉDITORIAL

Comment démarrer cette nouvelle année sans penser à celle qui vient de se terminer définitivement pour les centaines de victimes des attentats ? Nos pensées vont aux proches des victimes. 2016 est une année importante en matière de négociation et de défense de vos intérêts au sein de notre établissement. Toute votre équipe CFDT-VNF est sur le pont et prête au travail. Nous vous remercions pour votre fidélité et votre soutien. Nous vous donnons rendez-vous régulièrement à travers notre newsletter et notre site web www.cfdt-vnf.fr.

Janvier 2016 - N°17

PAGE 2	À la une
PAGE 3	Les Eq'Eaux des Régions
PAGE 7	Clin d'Oeil
PAGE 8	Les Eq'Eaux Nationaux : > Calendrier > Entretiens professionnels annuels
PAGE 9	Les Eq'Eaux Nationaux : > l'intranet est mort, vive l'intranet
PAGE 10	Les Eq'Eaux Nationaux : Le RIFSEEP

PAGE 11	Les Eq'Eaux Nationaux : > Complémentaire santé Les Eq'Eaux des Négociations : > Mise en place du groupe de travail « mainteneurs de droit privé »
PAGE 12	Les Eq'Eaux des Négociations : > Commission des carrières et des rémunérations
PAGE 13	Les Eq'Eaux des Négociations : > Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

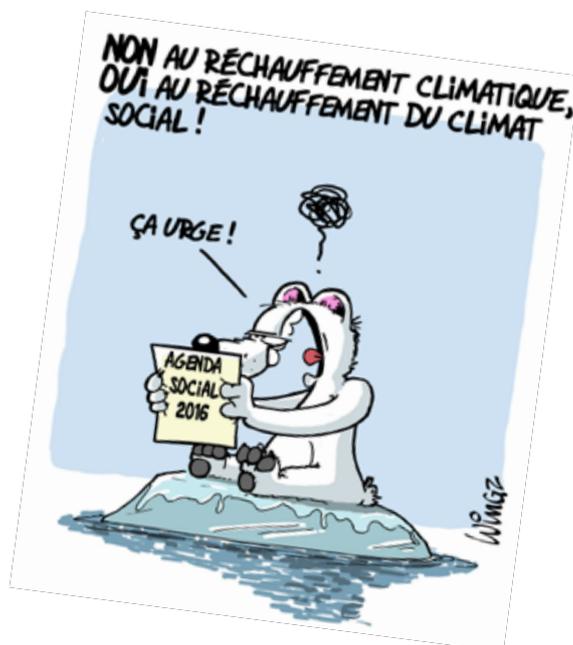
À la une

COUP DE FEU SUR L'AGENDA SOCIAL !

La CFDT-VNF vous souhaite ainsi qu'à l'ensemble de vos proches, ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2016. Dans la continuité des négociations difficiles que nous avons dû mener, en 2015 avec votre soutien face à la direction et au ministère pour préserver vos intérêts et obtenir quelques avancées sociales, nous abordons cette nouvelle année avec motivation et ambition pour les enjeux majeurs à venir de VNF et de son personnel.

La traditionnelle cérémonie des vœux du siège de VNF s'est déroulée le lundi 11 janvier 2016. A cette occasion, le Directeur Général a dressé un bilan des différents événements et chantiers 2015, il a présenté les rendez-vous 2016 et a annoncé un agenda social riche pour cette nouvelle année.

Après une année passée sous un vent glacial où la CFDT-VNF a dû tenir le rôle de Vigipirate renforcé et sans cesse rappeler à la direction ses obligations, nous souhaitons que 2016 laisse place à une période de réchauffement du dialogue social. En effet, l'actualité sociale sera chargée et les sujets seront sensibles.



AU MENU DES NÉGOCIATIONS :

1°. Pour l'ensemble du personnel

- négociation d'un nouvel accord sur la cartographie des emplois ;
- mise en place du télétravail au sein de l'EPA ;
- négociation des différents points attendant à la gestion

suite p.2

Les Eq'Eaux des Régions

NORD-PAS-DE-CALAIS

Navigation dans le brouillard !

Les travaux de construction d'un nouveau bâtiment sur Valenciennes sont aujourd'hui engagés. Il rassemblera les personnels de l'UTI, la CMI et le centre de maintenance d'intervention spécialisée (CMIS), soit 70 agents y compris les ouvriers d'exploitation.

Le premier coup de pioche étant lancé, il est légitime de penser que la DTNPC a défini ses plans d'aménagement. Cependant, de nombreuses questions restent en suspens et les personnels s'interrogent encore :

- comment seront attribués les bureaux ?
- les bureaux seront-ils partagés ? Combien de personnes occuperont un même bureau ?
- chaque agent aura-t-il un bureau dédié ? Si non, qu'est-il prévu pour ces agents ?

L'absence d'informations suscite de nombreuses inquiétudes, tout à fait légitimes, de la part des personnels. Cela n'est pas acceptable et il est urgent d'instaurer une communication transparente !

La CFDT-VNF demande à la direction de réunir rapidement l'ensemble des personnels impactés par ces aménagements afin de présenter l'agencement et l'attribution de leurs futurs bureaux, de faire un point d'étape sur l'avancement du projet et de fixer un calendrier qui permettra de donner de la visibilité à chacun.

Même si la CFDT-VNF est favorable à une gestion optimisée des bâtiments, elle demande à être associée aux discussions avec la direction et revendique une communication claire auprès des collaborateurs tout au long des différentes phases du projet.

Au vu de la déclinaison du projet stratégique de VNF et des projets de service, de nouveaux projets d'aménagement pourraient voir le jour. La CFDT-VNF demande qu'une méthode de concertation structurée soit développée autour des projets à venir.

La CFDT-VNF rappelle enfin qu'elle n'acceptera aucune mobilité imposée !

Tel est pris qui croyait prendre !

Suite à la publication du poste de « responsable d'antenne de Cambrai- correspondant ingénierie publique », 2 candidatures de technicien supérieur en chef ont été déboutées. La direction a alors décidé d'ouvrir ce poste en catégorie B/B+ filière technique. Contre toute attente, aucun candidat correspondant au profil recherché ne s'est manifesté.

L'antenne de Cambrai se trouve donc orpheline. Face à ce constat, la direction envisage d'ouvrir ce poste à un corps de catégorie B - filière administrative. Devant la manière dont est géré ce recrutement, la CFDT-VNF s'interroge

sur l'intérêt de la direction à pourvoir un poste à fortes compétences techniques par un corps administratif et souligne qu'un poste de chef d'antenne ne saurait être attribué à un candidat par défaut.



Suite à l'arrivée du nouveau Directeur Territorial, la CFDT-VNF a demandé l'organisation de réunions bilatérales « CFDT-VNF / direction » tout au long de l'année afin de concerter sur les sujets en cours et porter vos revendications. ■

RHÔNE-SAÔNE

Evolution de l'organisation exploitation-maintenance sur le petit gabarit

Suite aux échanges lors du dernier CTUP, la CFDT-VNF maintient sa demande de discussion sur une base PPE (Plan Particulier d'Exploitation) avec comme premier niveau de discussion des groupes de travail en subdivision où les agents seraient impliqués.

Comment pouvoir imaginer mettre en place une future organisation sans au préalable concerter les principaux concernés ?

L'inquiétude des personnels est grande par rapport à ces évolutions mais ils ont aussi des propositions à faire et des incohérences sur l'organisation projetée à faire remarquer.

On l'a déjà vu bien trop souvent de par le passé avec des matériels inadaptés faute de concertation avec les utilisateurs.

Une modification de l'organisation de cette ampleur ne pourra pas se faire sans eux.

La CFDT -VNF souhaite que les engagements pris par la direction sur cette proposition CFDT soient tenus.

Nous attendons donc une programmation prochaine de ces réunions avec les agents ainsi qu'un retour sur ces dernières. ■

STRASBOURG

Le 1^{er} CHSCT de la DT Strasbourg de cette année 2016 s'est tenu le 11 janvier autour du rapport d'expertise d'Apteis, organisme choisi par les représentants du personnel au CHSCT Local Extraordinaire du 6 juillet 2015, en raison du mal-être ressenti par nombre d'agents au siège de la DT, Quai de Paris à Strasbourg.

A cette occasion, le rapport d'APTEIS et ses conclusions ont été présentés aux élus du CLHSCT.

Cette expertise sur les risques psychosociaux a été engagée au mois d'octobre 2015 dans les divers services du Quai de Paris, et notamment le Secrétariat Général.

Il est important de préciser que la direction de la DT, malgré quelques réticences à réaliser cette expertise, s'accorde à dire qu'un travail important a été fourni et que les résultats lui permettent aussi de s'interroger sur le ressenti des agents.

Quelques éléments du rapport :

→ La DT Strasbourg, une structure ... « qui comporte néanmoins certaines dissonances » :

« Certaines dissonances dans la structure organisationnelle, ... au relatif déséquilibre existant entre l'étendue des niveaux de responsabilité des deux Directeurs territoriaux adjoints ».

→ ... et un enjeu de compétences :

« Tout se passe comme si, ..., la question des compétences ne se posait que sur le mode de l'adaptation pragmatique de l'organisation aux compétences effectives (ou supposées) de chacun... en particulier à l'occasion d'une mutation ou d'un remplacement ou d'un recrutement. »

→ Le ressenti exprimé des agents :

« On ne sait pas toujours où l'on va, mais ce que l'on sait, c'est que l'on y va avec moins de moyens ».

« Quel que soit le sujet, on n'a jamais des directives claires »

« On n'a pas de processus formalisé. Tout est flou. Avec des usages qui peuvent changer avec les gens »

« Je me rends bien compte, pour être en contact avec le siège, que je n'ai pas souvent de réponses précises. Personne n'a de vision de là où va VNF »

« C'est comme si on me donnait une liste de courses. Mais je ne sais pas ce que je suis en train de faire comme recette et combien de personnes vont venir manger chez moi »

A contrario des situations de mal-être, les conclusions du rapport mettent également en exergue la bonne entente entre agents.

Les conclusions du rapport s'articulent autour de 2 axes : un état des lieux et des recommandations.

→ **L'état des lieux** a permis un diagnostic des différentes situations fragilisantes.

Par exemple : « une illisibilité des orientations stratégiques, une réflexion insuffisante et fragilisante, un manque de clarté et de transparence », ou encore le défaut de GPEC avec « une surcharge de travail, un sentiment de déqualification et peu de reconnaissance ». Tout cela se traduisant par « une perte de temps, d'efficacité, d'usure et de démotivation ».

→ **Les recommandations** gravitent essentiellement autour de l'amélioration de la communication et de la circulation de la parole et donneraient ainsi le cap à suivre : donner du sens au travail. Par l'information, l'écoute, l'association dans les décisions, les réunions et la collaboration des équipes, la formalisation. Enfin, l'élément incontournable : la mise en oeuvre d'une politique de la GPEECC.

Le CHSCT local a conclu la séance en prenant les résolutions suivantes :

- une restitution par le cabinet APTEIS pour l'ensemble des personnels du Quai de Paris.
- la mise à disposition du rapport au profit de ces mêmes personnels.
- une transmission du rapport au siège de VNF.
- une demande d'accompagnement du CHSCT pour la mise en place des recommandations.

Les représentants du personnel ont également demandé une transmission du rapport au MEDDE, ministère de tutelle, mais le Président du CHSCT Local s'y est opposé, objectant vouloir, auparavant, en référer au siège de Béthune.

Souhaitons-nous une meilleure année 2016 !

Les prochaines échéances sont importantes, notamment le projet stratégique.

La CFDT-VNF prendra toute la mesure de ce projet, et y portera toute son attention et toute la circonspection nécessaire. Elle ne ménagera pas ses efforts et sera extrêmement vigilante quant au respect de la mobilité non imposée et de la garantie financière. ■



BASSIN DE LA SEINE

CDD travailleur de l'ombre et précarité d'emploi à la DTBS

Ils s'appellent Alain, Nathalie, Marc, nous avons travaillé ensemble dans les bureaux, les ateliers, trois mois, six mois; tout juste le temps de s'habituer à un poste. Pour eux les fêtes de fin d'année signifient aussi la fin de contrat. Ce sont les CDD, les contractuels de la DTBS.

L'EPA n'échappe pas à la règle qui consiste à recruter des salariés en Contrat à Durée Déterminée. Longtemps l'apanage de l'entreprise privée et de ses contraintes financières, le CDD dans sa version de droit public est aujourd'hui incontournable dans les trois versants de la fonction publique.

Cette nouvelle (?) pratique semble devenir au fil des ans et des politiques de restriction budgétaire une façon de pallier aux besoins des uns et des autres sans avoir à recruter de fonctionnaires ou de salariés en CDI !

Ces contractuels n'apparaissent pour la plupart dans aucun organigramme, dans aucune statistique. Ils sont pourtant au centre d'une curieuse « manipulation » comptable des effectifs.

Difficile en effet à la DTBS comme ailleurs d'en connaître le nombre exact, leur mission, la somme d'heures de travail effectuées dans l'année. Pourtant à la fin de l'année ils sont comptabilisés comme effectif réel...La pirouette consiste à les recruter au mois d'octobre pour 3 mois afin qu'ils soient présents le 31 décembre. Des « missions ponctuelles » et autre « renfort » sont alors décidés çà et là pour masquer la réalité des effectifs....

Autorisée, encouragée (?) par Bercy, cette pratique permet officiellement de conserver ouverts des postes non pourvus. On peut toutefois s'interroger s'il n'aurait pas été plus judicieux d'utiliser cette masse d'heures afin d'embaucher quelques ETP, voire d'intéresser financièrement des postes en déshérence depuis trop longtemps....

La direction territoriale use et abuse de ces personnels précaires (3, 4 %), pour moduler la masse salariale. Pour combien de temps encore ? Les départs en retraite massifs de ces prochaines années posera la question avec plus d'acuité. ■



SUD-OUEST

Avancement des réorganisations à la DTSO. Le nouveau Directeur Territorial a soumis au vote du Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) plusieurs projets de réorganisation de service au sein de la direction territoriale :

Secrétariat Général : réorganisation des bureaux de la commande publique et bureau logistique, informatique, comptabilité

ADVE : transformation du poste de secrétaire en assistant gestion domaniale et contentieux

SLE : transformation du poste de comptable en chargé de gestion budgétaire et comptable + création d'un poste assistant domaine

MPEP qui devient l'Arrondissement Patrimoine Environnement (APE)

Le bureau communication qui devient Service des Relations Institutionnelles, de la Communication et des Archives (SRICA)

Sur la base des éléments à sa disposition, la CFDT-VNF a validé les propositions de la Direction Territoriale à l'exception de la réorganisation du Secrétariat Général pour laquelle il existe un sérieux problème d'adhésion des agents résultant d'un manque manifeste de concertation entre la direction, les chefs de bureau et les agents.

Afin d'être constructif et d'éviter une situation conflictuelle qui n'apporterait pas de solution à la situation des agents, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'organiser une concertation avec les deux chefs de bureau ainsi que l'ensemble des agents concernés par la réorganisation du secrétariat général. Cette proposition a été acceptée par la direction.

La CFDT-VNF reste vigilante afin de s'assurer que la concertation soit réalisée dans un esprit constructif et ouvert. Toute concertation qui n'aurait pour seul but que d'imposer aux agents un projet d'organisation sans écoute et surtout sans prise en compte des avis et propositions des agents, sera sanctionnée par un vote contre de la CFDT-VNF. ■

CENTRE-BOURGOGNE

S.O.S où est le pilote ?

Le projet de service se met en place depuis le 1er janvier 2016 mais le brouillard ne se dissipe pas. Les incertitudes se multiplient, et personne ne sait plus qui doit signer, en pratique les délégations n'étant toujours pas reçues par les encadrants.

Les personnels s'inquiètent du basculement des anciennes subdivisions en UTI et CEMI, ceux-ci ne sont pas tous opérationnels ! Certes nous étions prévenus de cette mise en route progressive, mais dans la gestion pratique c'est panique à bord.

A tous les niveaux, de la gestion hydraulique qui s'étend sur de nouveaux périmètres pas toujours connus des agents de terrain, aux administratifs qui ne savent plus forcément qui fait quoi. Que dire des problèmes courants de fonctionnement ?

Les fiches de postes concernant le pré-positionnement publiées sur l'intranet ne sont pas toutes correctes...

Certains personnels sont démotivés et envisagent de quitter prématurément le navire.

Malgré nos alertes répétées, le scénario se réalise et le mal-être des agents s'accroît. ■



SIÈGE BÉTHUNE

La loi du 6 août 2015 a habilité le gouvernement à procéder par ordonnance pour créer un établissement public « société du canal Seine Nord Europe ».

Compte tenu du délai d'habilitation précisé dans la loi, cette société de projet sera créée au plus tard le 6 mai 2016. Dans ce cadre, un dossier de consultation a été adressé aux élus en vue de la réunion du CTUP du 25 janvier 2016.

Transmis 8 jours ouvrés avant la tenue de l'instance, le dossier de consultation suscitait de très nombreuses interrogations. Malgré ce dossier lourd et ce délai relativement court, la CFDT-VNF a sollicité les personnels de la DLEI, directement impactés par la création de ce nouvel établissement, afin de recueillir leurs observations et les relayer en séance.

Dans sa déclaration préalable, la CFDT-VNF a posé le contexte, les interrogations et les difficultés sur la table. Elle a pu démontrer l'importance de laisser la place au dialogue social et de prolonger le délai de concertation avec les salariés qui doivent avoir une visibilité complète tant sur les conditions de mise à disposition que sur leur prochain poste.

En effet, même s'il est acté que les personnels de droit privé qui intégreront la société de projet resteront salariés de VNF et sous contrat de mise à disposition, les conditions de transfert restent encore à définir. Quant aux personnels de droit public, ils devront négocier un contrat de détachement auprès de ce nouvel EPIC dans des conditions aujourd'hui inexistantes !

Comment prendre une décision devant tant d'incertitudes... sans parler de la localisation qui, si elle est confirmée principalement sur deux sites (Béthune, Paris et Compiègne pour un poste) par le Directeur Général, pourrait être remise en cause demain par le futur directoire de la société de projet.

Les élus de la CFDT-VNF ont également dénoncé le déclassement de certains salariés en rapport du niveau et de la fonction actuellement occupée. Sur ce point l'ensemble des fiches de poste ont été modifiées avec a minima le respect du positionnement d'origine.

Devant nos arguments, la direction a accepté la requalification de cet échange en point d'information plutôt qu'une consultation prévue initialement. Ce délai a permis la tenue d'une réunion d'information avec le personnel de la DLEI le mercredi 27 janvier, permettra l'ouverture des négociations de l'accord cadre fixant les conditions de mise à disposition et la concertation sur la convention de mise à disposition.

Il est primordial d'apporter cette visibilité avant de lancer l'exercice de pré-positionnement et de laisser gracieusement à chacun un délai de réflexion de 3 semaines à compter de la date de lancement !

Si une mobilité vers la société de projet pourrait être une continuité ou une opportunité de carrière pour les personnels qui œuvrent depuis plusieurs années à ce grand projet, les conditions dont seront menées les concertations ne doivent pas dissuader les collaborateurs ! ■

En ce début d'année, notre nouveau Directeur a assuré la traditionnelle cérémonie des vœux sur 5 sites différents, proches des UTI. Le bilan d'activité de chaque unité y est présenté sous différentes formes, suivi du discours du Directeur et d'un repas pris en commun pour plus de convivialité.

Nous n'en doutions pas, son message fut optimiste. Sur le plan stratégique, son intervention portait sur la reconstruction des barrages et la modernisation de l'exploitation de la Moselle qui doit se faire afin d'attirer de nouveaux clients sur cette voie d'eau ! Notre Directeur compte bien sur un plan de relance pour abonder les crédits en cours d'année 2016. Les représentants du personnel seront bientôt informés du nouveau projet de la Moselle à grand Gabarit qui doit être partagé par tous les agents.

Son discours portait également sur la ressource en eau qui devient difficile, d'où le besoin d'excellence de la gestion hydraulique de notre service. Enfin, côté ressources humaines, le Directeur s'est engagé à rencontrer tous les agents de la DT sur leur poste de travail.



Au regard de l'année passée, les représentants du personnel que nous sommes devons en convenir : 2015 fut une mauvaise année tant sur les ressources humaines que sur les faibles moyens de fonctionnement et sur la quasi-absence d'investissement. Nous craignons que 2016 soit pire.

Les PPP continuent à avancer sur la reconstruction des barrages de la Meuse. Une première livraison de 5 barrages est attendue pour avril 2017. Mais déjà une centrale de nouvelle génération sera mise en service dès le printemps à Givet. Lors de la présentation des PPP, il avait été annoncé que la production d'électricité devait couvrir le loyer des barrages par de nouvelles recettes de la Taxe Hydraulique (TH). Nous en sommes bien moins sûrs aujourd'hui : vu que l'Etat plafonne la TH, il n'y aura pas de profit pour VNF en développant de nouvelles centrales.

Début 2015 a été marqué par la mise en application du nouveau règlement d'exploitation sur le Canal de la Marne au Rhin Est. Révisé avant 2013, nous attendions le modèle commun de VNF... mais ce doit être difficile pour VNF d'harmoniser les exotismes des modes d'exploitation dus à des règlements particuliers d'exploitation différents pour chacune des voies d'eau.

Le nouveau règlement a été adopté en CLHSCT et CTUP. Chaque agent peut s'y référer pour ses tâches et missions à l'exploitation.

Mais il est à peine mis en place que déjà des responsables d'unité proposent de faire des entorses à ce dernier en basse saison, en proposant une nouvelle organisation en l'absence de trafic sur le CMRE suite à l'accident du TGV à la DT Strasbourg et en affectant ainsi plus d'agents à l'entretien.

Il est à ne pas douter que ce règlement intérieur sera vite rendu caduque lors de l'adoption des nouvelles offres de service qui seront présentées en CTUP de mars, avec le démarrage des négociations locales par secteur à la DT NE. ■

Clin d'œil

Cette année en matière de chantiers sociaux et RH, c'est littéralement « Snowzilla » ! Élus comme service RH, allons skier sous une avalanche de dossiers.

Allez chère DRH des Neiges, ce n'est pas le moment de travailler ton « chasse neige », mais plutôt le « planté de bâton » et ne pas « louper les portes » du « slalom social » de l'établissement.



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier

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



7 janvier 2016 :

Réunion DG/DS

8 janvier 2016 :

Réunion Comité des carrières pour les salariés de droit privé

18 janvier 2016 :

Réunion du groupe de travail des mainteneurs de droit privé

19 janvier 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

26 janvier 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

28 janvier 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

4 février 2016 :

Réunion DG/DS

5 février 2016 :

Réunion Comité des carrières pour les salariés de droit privé

10 février 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

11 février 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

16 février 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

17 février 2016 :

Réunion de négociation Temps de travail (salariés de droit privé)

18 février 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

ENTRETIENS PROFESSIONNELS ANNUELS

La traditionnelle campagne des entretiens professionnels annuels a été lancée en décembre dernier et doit se terminer fin mars 2016.

Moment d'échange avec votre hiérarchie, cet entretien est l'occasion de faire le point sur la tenue du poste, la réalisation des objectifs fixés en 2015 et la fixation des objectifs 2016. Il est également l'occasion de remonter les éventuelles difficultés que vous pouvez rencontrer dans le cadre de vos fonctions. N'hésitez donc pas à exposer les problèmes que vous décelez afin d'alerter votre hiérarchie et essayer de trouver des solutions.

Nous savons que certains d'entre vous sont résignés sur cet exercice avec parfois le sentiment que celui-ci est inutile, sans (parfois) aucun suivi et retour de la hiérarchie et encore moins de la direction. Ces remarques, nous avons pu les entendre à plusieurs reprises lors de nos HMI.

Toutefois, nous insistons sur le fait que ce moment est également votre moment pour formaliser les choses, les engagements verbaux (parfois nombreux mais peu concrétisés) et qu'en cas de recours ce document nous est très utile pour vous représenter. Il constitue en soit, le seul document officiel qui cadre les attendus du poste, les objectifs de l'année et qui dresse le bilan de l'année passée. Dans ce document vous ne devez donc pas hésiter à mentionner dans la rubrique prévue à cet effet, vos propres observations, les points positifs comme les points négatifs et nous vous encourageons à demander la formalisation des engagements qui pourraient être pris verbalement par votre hiérarchie.



Cet entretien est aussi l'occasion d'évoquer le contexte et les enjeux de votre service et d'étudier leur éventuel impact sur votre poste. Aussi, nous vous invitons à relire attentivement votre fiche de poste (vous devriez en avoir une) et à demander son adaptation auprès de votre hiérarchie, si nécessaire.

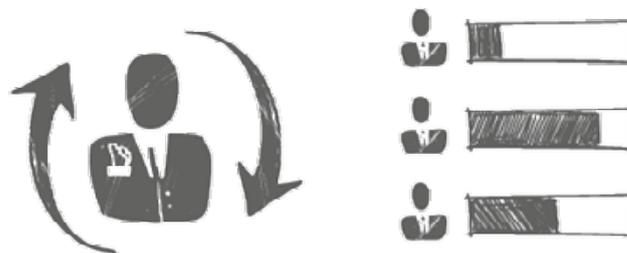
Enfin, l'entretien professionnel permet d'échanger avec votre hiérarchie mais aussi votre PPRH sur la définition et la formalisation d'un projet professionnel, et de vous inscrire dans une dynamique de formation en vue d'une éventuelle mobilité ou d'une évolution de carrière.

Pour la CFDT-VNF, nous demanderons à la direction qu'un bilan complet de l'exercice soit présenté en CTU plénier. Actons d'ores et déjà qu'un bilan ne doit pas se limiter à un aspect quantitatif mais doit aussi prendre en compte l'aspect qualitatif. A ce titre nous attendons de savoir et de comprendre comment sont traitées les informations contenues dans les supports d'entretien et les actions qui en découlent.

Selon nous, ces comptes rendus doivent servir de support notamment pour :

- la préparation du plan de formation de l'année N+1 ;
- la valorisation et la reconnaissance des compétences, des responsabilités et de la qualité du service rendu ;
- l'actualisation des fiches de postes et des missions ;
- la mise en place d'un accompagnement pour les personnels en difficulté sur leur poste ou dans certaines de leurs missions ;
- la prise en compte des projets professionnels et personnels dans le cadre des dispositifs existants

N'oublions pas que même si bien souvent à VNF la mobilité est volontaire et reste à l'initiative du collaborateur, elle est parfois subie, conséquence des restructurations qui s'imposent, ce que nous ne manquons pas de dénoncer systématiquement. La mobilité aurait tout intérêt à être également suscitée, notamment au vu de la vacance de postes.



Quand quelqu'un est performant dans un domaine particulier pourquoi ne pas optimiser ce potentiel et lui proposer une évolution de carrière à VNF ! Ne pas le faire revient à perdre des talents et appauvrir encore davantage les ressources internes de l'établissement.

Détecter les compétences des collaborateurs, prendre en compte leurs souhaits d'évolution et leur proposer un parcours de carrière au vu des besoins de l'établissement... Voilà une première pierre à l'édifice qu'est le grand projet GPECC qu'il est urgent de construire! ■

L'INTRANET EST MORT, VIVE L'INTRANET

Nous sommes tous amenés à chercher de l'information dans l'exercice de nos fonctions et nous avons souvent entendu pour réponse : « c'est disponible sur l'intranet... ». Bouffée de chaleur, tensions musculaires, douleurs intestinales... Qui n'a pas perdu de temps (et d'énergie) à effectuer des recherches sur le site intranet VNF ?

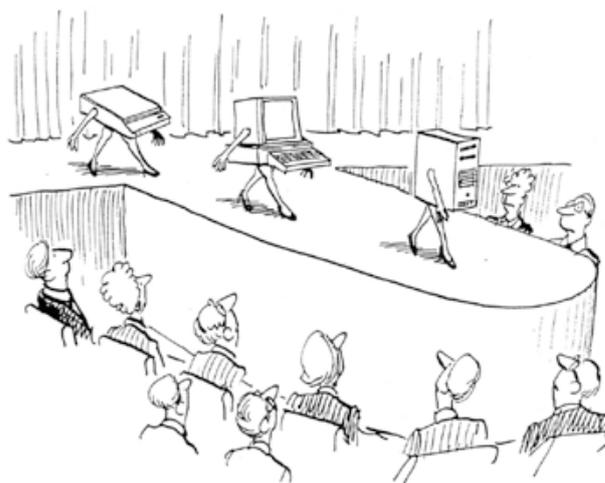
Il faut avouer que, même s'il arrive parfois que nous trouvions l'info recherchée sur ce site, la plupart du temps nous la dénichons par un autre moyen...

Rangez les rames et libérez les pigeons voyageurs : un vrai outil de travail, d'information et de communication commun à l'ensemble des personnels est désormais disponible au sein de l'EPA !

En juin 2015, nous vous informions des premières avancées du projet de nouvel intranet VNF. Lors de la cérémonie de vœux du siège, le Directeur Général a officialisé son lancement.

Accessible à tout moment, depuis tout lieu et à partir des nouvelles technologies (smartphone, tablette), ce premier outil de communauté de travail devrait permettre l'accès à une base d'informations communes et complètes, mettant en exergue les actualités nationales mais aussi locales. Se voulant moderne, convivial et pratique, l'intranet VNF s'articule autour des thématiques métiers et permet à chacun de s'abonner à des fils d'informations qui l'intéressent.

La mise en place de cet outil a nécessité l'investissement de nombreux intervenants. Aussi, la CFDT-VNF remercie la



direction de la communication et la division des systèmes d'informations pour l'organisation et la mise en œuvre de ce projet mais aussi l'ensemble des contributeurs du siège et des régions, sans qui cet outil unique n'aurait pu voir le jour !

Toutefois, la CFDT-VNF insiste sur le fait qu'il est important de prévoir des référents dans chaque direction afin d'alimenter le site et assurer sa mise à jour. Comme tous les nouveaux outils si c'est un premier pas très positif, il n'en reste pas moins qu'il est perfectible dans l'usage quotidien. Ainsi que ce soit en termes de praticité, de contenu ou d'habitude, nul doute que l'intranet de ce jour est encore loin de l'intranet de demain... ■

RIFSEEP : QUELLE POSITION DE LA CFDT ?

QU'EST-CE QUE LE RIFSEEP ?

Sous cet acronyme se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui va remplacer la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), d'autre part un complément indemnitaire annuel (CIA).

QU'EST-CE QUE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) ?

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

QU'EST-CE QUE LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Sont alors appréciés (normalement !) la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

QU'EST-CE QU'UN GROUPE DE FONCTIONS ?

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

MISE EN OEUVRE DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) doit être mis en place pour certains corps au plus tard le 1er janvier 2016, et remplacer les indemnités

de corps existantes. Dans ce cadre, les corps suivants basculeront au RIFSEEP le 1er janvier 2016, avec traduction sur la paie de janvier 2016 :

- IADD/IGADD
- Attachés
- SACDD
- TSDD percevant de la PFR.

Les agents appartenant à ces corps percevront à ce titre l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en remplacement de la part fonctions et résultats (PFR). A ce stade, la bascule est technique, le montant mensuel de l'IFSE étant égal au montant mensuel total de PFR 2015 perçu par chaque agent, hors complément exceptionnel.

Les corps suivants basculeront sur une paie ultérieure, avec date d'effet toutefois au 1er janvier 2016 :

- Adjoints administratifs
- Adjoints techniques
- Conseillers techniques de service social

Pour la CFDT VNF, il s'agit de garantir que les collègues ne perdent pas un seul euro lors de cette modification du cadre indemnitaire et que ce dernier soit clair, sécurisant et transparent pour les collègues.

Pour cela, il conviendra également d'imposer dans les commissions locales indemnitaires, des tableaux détaillés d'évolution du RIFSEEP.

Enfin, un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP devra figurer à l'ordre du jour des CTU de proximité et un bilan global au CTU Plénier. ■



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : LES CAS DE DISPENSE D'ADHÉSION SONT REVUS

Un décret en date du 30 décembre 2015 élargit désormais les catégories de salariés qui peuvent être dispensées, à leur initiative, d'adhérer à la couverture complémentaire santé mise en place dans les entreprises. Des cas de dispense avait déjà été prévus par le contrat collectif d'assurance maladie complémentaire conclu entre VNF et APREVA, ils se trouvent renforcés.

QUELS SONT LES CHANGEMENTS INDUITS PAR CE DÉCRET ?

Le décret prévoit que les salariés qui bénéficient par ailleurs, pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire, y compris en tant qu'ayants droit, ont désormais la possibilité d'être dispensés à condition de le justifier chaque année.

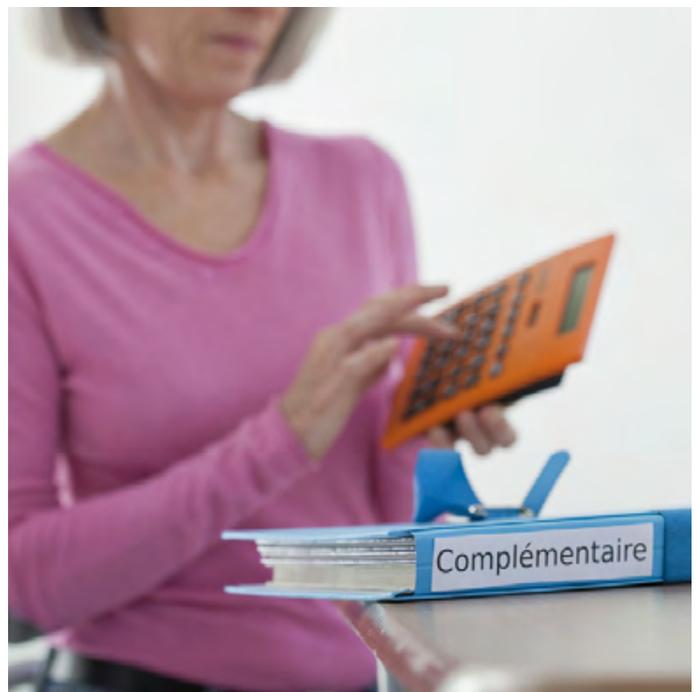
Concrètement, si vous êtes couvert par la mutuelle collective obligatoire de votre conjoint, vous pouvez désormais être dispensé d'adhérer à la complémentaire santé collective proposée par VNF (APREVA) et avez la possibilité de demander la résiliation de votre contrat. La demande de dispense doit normalement être formulée au moment de l'embauche mais peut aussi être formulée postérieurement. Dans ce cas, elle ne pourra prendre effet que le premier jour du mois qui suit la date de demande de dispense.

Si vous êtes concerné par cette situation, nous vous invitons à étudier les différentes garanties qui vous sont proposées et à vous rapprocher de votre PPRH si nécessaire.

Lors du dernier CTU privé, nous avons eu l'occasion de rappeler à la direction les difficultés que pouvait rencontrer le personnel pour joindre la mutuelle. Celle-ci nous a confirmé qu'avec les changements de réglementation et la généralisation des contrats groupes, il en était de même pour toutes les mutuelles et que cela ne devrait pas durer. Nous avons également rappelé l'urgence de mettre en

ligne et d'actualiser la FAQ qui pourrait déjà permettre de répondre à de nombreuses questions générales. Pour toute difficulté avec votre mutuelle, vous pouvez vous rapprocher de votre PPRH qui est censé faire le lien avec le prestataire. A ce titre, le PPRH doit normalement désigner un référent qui doit pouvoir être identifié par l'ensemble des salariés. En cas d'urgence sur un dossier, ou en absence de réponse suite au respect de la procédure ci-dessus, vous pouvez également contacter vos représentants CFDT-VNF à la commission mutuelle. ■

Cathy.hennion@vnf.fr
Florence.dequiret@vnf.fr
Pierre.lowys@vnf.fr



Les Eq'Eaux des Négociations

MISE EN PLACE DU GROUPE DE TRAVAIL « MAINTENEURS DE DROIT PRIVÉ »

ET SI ON S'OCCUPAIT DE LEUR AVENIR ?

Dans le cadre de l'accord collectif résultant des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2015, la CFDT-VNF a obtenu de la direction un examen particulier sur la situation des mainteneurs de droit privé. Ainsi, une analyse des salaires a été réalisée et un rééquilibrage a eu lieu lorsque les différences de rémunération le justifiaient.

La CFDT-VNF a également obtenu l'ouverture de négociations sur le premier trimestre 2016 afin de remettre à plat la famille d'emploi « maintenance » et plus particulièrement la « maintenance opérationnelle » inexistante dans la grille des emplois et compétences en place pour les salariés de droit privé. En effet, les recrutements de mainteneurs de droit privé

ont été réalisés sur deux niveaux (3 et 5) alors même que ces niveaux n'existent pas dans la famille d'emploi «maintenance». La CFDT-VNF souhaite faire évoluer cette famille d'emploi et clarifier le positionnement des salariés concernés afin de leur donner de la visibilité sur un parcours de carrière dans cette famille, au sein de VNF.

Ainsi, la CFDT-VNF revendique l'évolution des postes de niveau 3 sur des niveaux 4 et la possibilité pour certains postes actuellement de niveau 5 qui le justifient de par la responsabilité, le périmètre et le management, d'évoluer sur le niveau 6.

Dans ce cadre, la CFDT-VNF a convié l'ensemble des mainteneurs de droit privé à participer à un groupe de travail afin de recueillir les éléments utiles aux futures négociations avec la direction.

Sur 21 mainteneurs de droit privé, 10 ont répondu présent à notre invitation. Nous nous félicitons de ce taux de participation qui nous permettra d'apporter à la direction des propositions concrètes qui correspondent à la réalité des missions de ces personnels.

Aussi, nous remercions ces salariés pour leur implication et pour avoir décidé d'être acteurs de leur avenir plutôt que spectateurs passifs ! Nous ne manquerons pas de les tenir informés de la teneur des négociations.



COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Prévu par la convention collective et mis en place en 2010 pour les salariés de droit privé, le comité des carrières et des rémunérations est devenu complètement inadapté face aux enjeux de la politique RH de l'EPA.

Dans le cadre de l'accord collectif résultant des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2015, la CFDT-VNF a obtenu de la direction l'ouverture de négociations afin de redonner à cette instance sa pleine utilité. Deux réunions tenues avec la direction ont permis de définir le rôle et les attributions, la composition et le fonctionnement de cette nouvelle commission.

Instance consultative, la commission des carrières et des rémunérations aura vocation à éclairer la direction sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé. La CFDT-VNF demande que cette commission soit consultée sur des sujets d'ordre collectif :

- l'évolution des familles d'emplois et des outils de référence ;
- l'impact d'une réorganisation ou d'une nouvelle organisation sur le positionnement de certains postes ;
- l'adaptation de la grille des rémunérations par rapport aux évolutions.

Mais aussi sur des sujets individuels, à l'initiative du salarié et/ou de sa hiérarchie, du PPRH ou des représentants de la CFDT-VNF, seule organisation syndicale représentative des salariés de droit privé :

- positionnement d'un poste au regard des changements d'organisation et/ou évolution des missions ;
- conséquences particulières d'une mobilité sur le niveau de rémunération.



La saisine de la commission sur l'examen d'une situation individuelle sera formalisée par la présentation d'un rapport d'échanges entre le salarié et sa hiérarchie, complété par une analyse du PPRH.

La CFDT-VNF demande que la commission se réunisse plusieurs fois dans l'année, dans un calendrier rythmé par l'agenda RH :

- une réunion en juin à l'issue de la campagne des entretiens professionnels annuels afin d'examiner les éventuels impacts des modifications de fiches de poste et d'assurer l'équilibre et la cohérence globale de la grille de classification ;
- une réunion en septembre afin d'examiner le bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'accord collectif NAO ;
- trois réunions calées sur les cycles mobilité afin de faire le bilan du dispositif, s'assurer du respect de la procédure et afficher une transparence sur l'attribution des postes.

La commission pourra également se réunir à titre exceptionnel, à l'initiative de la direction ou des représentants du personnel, afin d'examiner des dossiers ponctuels liés à un projet de service ou à une réorganisation.

S'agissant de la composition de cette commission, outre la mobilisation de représentants de la direction et du personnel, la direction comme les OS se gardent la possibilité de mobiliser un représentant de la direction métier/expert. La CFDT-VNF a émis le souhait d'intégrer en complément un(e) salarié(e) volontaire (le mode de désignation reste à définir) qui pourrait porter un regard extérieur sur la politique RH mise en place au sein de VNF pour les salariés de droit privé.

Les négociations devant aboutir pour le premier trimestre, nous ne manquerons pas de revenir vers vous afin de vous tenir informés des dispositions résultant de ces négociations.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) : IMPACT NON NÉGLIGEABLE SUR LES PERSONNELS D'EXPLOITATION

La CFDT souhaitait être signataire du projet d'accord relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) des fonctionnaires pour différentes raisons. En effet, il prévoit :

- une harmonisation des déroulements de carrière (durée dans les échelons) ;
- une simplification de l'architecture statutaire en trois grades (contre 4 aujourd'hui en catégorie C) ;
- deux niveaux de recrutement en C et en B avec l'engagement d'un déroulement de carrière sur deux grades au minimum pour tous les agents avec des ratios promus sur promouvables adaptés à cet objectif et fixés par décret ;
- l'intégration d'une première part de primes dans les salaires ce qui constitue une avancée et aura des conséquences positives au moment du départ à la retraite.

Un premier pas qui, pour la CFDT, en appelle d'autres ! Les montants de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire seront les suivants :

→ 389 € pour les agents de catégorie A équivalant à 7 points d'Indice Majoré. Pour compenser l'augmentation due aux cotisations sociales c'est en réalité 9 points d'indices qui seront ajoutés à l'indiciaire ;

→ 278 € pour les agents de catégorie B équivalant à 5 points d'Indice Majoré. Pour compenser l'augmentation



due aux cotisations sociales c'est en réalité 6 points d'indices qui seront ajoutés à l'indiciaire ;

→ 167 € pour les agents de catégorie C équivalant à 3 points d'Indice Majoré. Pour compenser l'augmentation due aux cotisations sociales c'est en réalité 4 points d'indices qui seront ajoutés à l'indiciaire.

Le transfert réalisé mensuellement n'entraînera aucune perte de rémunération pour l'agent puisque la revalorisation indiciaire sera, dans tous les cas, supérieure au montant indemnitaire transféré.

Enfin, était prévu l'engagement d'une négociation salariale dès février 2016 avec à l'ordre du jour l'examen de la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

Autant de raisons qui incitaient la CFDT à s'engager dans ce projet d'accord !

En cas d'accord non-majoritaire, l'Etat n'est engagé par aucune disposition et peut donc décider unilatéralement de mettre ou non en œuvre tout ou partie des dispositions contenues dans un protocole. En effet, concernant le « PPCR », suite au refus de s'engager de CGT, FO et Solidaires, l'Etat a pris ses responsabilités et a décidé d'appliquer unilatéralement ce que l'on n'appelle plus l'accord PPCR mais le protocole PPCR.

Environ 500 décrets statutaires et indiciaires vont être modifiés sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière et Territoriale). Cette mise en œuvre est une avancée pour les agents mais un mauvais point pour le dialogue social. Elle modifie la donne en ce qui concerne les discussions préalables qui devaient avoir lieu avant la mise en œuvre de l'Accord via un comité de suivi.



CONSÉQUENCE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE PPCR POUR LES PERSONNELS D'EXPLOITATION :

Cette application via une décision gouvernementale et l'absence de comité de suivi posent des problèmes pour certains corps spécifiques, notamment le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'état (PETPE).

L'application stricte du protocole PPCR va conduire à une injustice pour les Chefs d'Equipes Exploitation (CEE) issus du concours et va soulever d'autres questions. Ainsi :

- les agents d'exploitation (AE) sont actuellement en échelle 3 et seront reclassés dans le nouveau grade C1 ;
- les agents d'exploitation spécialisés (AES) et les CEE sont actuellement et respectivement en échelle 4 (AES) et en échelle 5 (CEE) et seront reclassés dans le nouveau grade C2 ;
- les Chefs d'Equipe Exploitation Principaux sont actuellement en échelle 6 et seront reclassés dans le nouveau grade C3.

L'injustice principale réside dans le fait de reclasser les CEE issus du concours avec les AES c'est à dire sur un grade qu'ils occupaient avant de passer le concours :

Pourquoi avoir passé un concours, avoir subi une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, avoir suivi des semaines de formation post concours, pour au final être de nouveau dans la même classe que celle qu'ils occupaient précédemment ?

Ainsi, les CEE vont se retrouver dans la même échelle indiciaire que les AES (C2) c'est à dire avec la même paye, avec le



même régime indemnitaire et avec les responsabilités et les ennuis en plus !

En plus de l'injustice flagrante que cela va générer, des questions supplémentaires se posent sur les promotions et concours 2017, sur le régime indemnitaire qui est différent en fonction des 4 grades actuels (Prime pour Service Rendu, PTETE)

La revendication la plus juste, mais pas la plus simple à mettre en œuvre, serait de reclasser tous les CEE issus du concours dans le nouveau grade C3 avec les CEEP. Pourquoi pas la plus simple ? Car elle nécessiterait une implication importante des services RH afin de déterminer avec exactitude quel CEE est issu du concours et quel CEE ne l'est pas. En effet, la diversité des acronymes (CP (concours professionnel) / CI (concours internes) / TA (tableau d'avancement) / LA (liste d'aptitude) etc.) qui d'ailleurs, souvent, ne sont pas toujours exacts sur les listings RH rendrait la tâche délicate.

La règle statutaire des 2/3 par tableau d'avancement, 1/3 par concours professionnel ne prévoyant pas un distinguo d'appellation entre les CEE issus du concours et ceux issus du tableau d'avancement, cette mesure risquerait d'être d'autant plus difficile à mettre en œuvre.

Devant cet état de fait, la CFDT-VNF propose de reclasser tous les CEE en échelle 6 au 31/12/2016 de façon à ce que ces derniers soient reclassés dans le nouveau grade C3 au 01/01/2017.

La CFDT, présente aux discussions Fonction publique, défendra ces CEE qui encadrent ou ont des responsabilités aujourd'hui et qui ne doivent pas demain être les grands oubliés de cette réforme.

Une réunion bilatérale avec les cabinets ministériels a été demandée par la CFDT dans les meilleurs délais. Pour plus d'informations, cliquez sur les liens ci-dessous ou rendez-vous sur le site de la CFDT-VNF (www.cfdt-vnf.fr) :

- le [courrier de l'UFETAM aux Ministres](#),
- le «[Vrai ou Faux](#)» PPCR,
- le «[Tout Savoir](#)» sur le PPCR

