

# Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Mars 2016 - N°19



## ÉDITORIAL

Nous espérons que vous avez passé un excellent week-end de Pâques. Comme vous le découvrirez à travers les articles de cette newsletter printanière, contrairement aux œufs de Pâques, nul besoin de chercher trop activement les dossiers économiques et sociaux. Les cloches nous ont bien chargé en missions au sein de l'établissement.

PAGE 2 À la une (suite) + Clin d'œil

PAGE 3 Les Eq'Eaux du Ministère :  
- Revalorisation du point d'indice : champomy pour tout le monde !

PAGE 4 Les Eq'Eaux du Ministère :  
- PPCR, l'urgence d'une table ronde  
- OPA... Prime de rendement ?  
Bon à savoir

PAGE 5 Les Eq'Eaux des Régions

PAGE 9 à 13

Les Eq'Eaux Nationaux :

- Chartes informatiques
- Plan de requalification
- Logement de service
- Commission des carrières et des rémunérations
- Projet d'ordonnance relative à la société canal seine-nord europe : encore quelques coups de rames !

## À la une

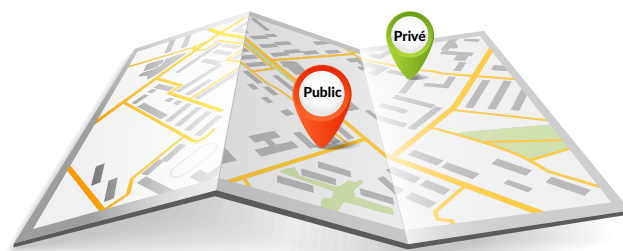
### CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS 2016-2019 : GARDER LE CAP !

L'accord cadre du 12 décembre 2012, relatif aux emplois de VNF et aux catégories de personnel ayant vocation à les occuper ainsi que leur répartition avait une validité de 3 ans et prévoyait une nouvelle négociation avant le 31 décembre 2015.

Après de multiples relances de la CFDT-VNF, la direction a présenté un projet d'accord à la dernière réunion DS/DG du 3 mars 2016 puis au CTU plénier du 17 mars 2016 pour un premier avis.

L'accord portera uniquement sur la répartition en pourcentage des personnels publics-privés au sein de VNF, le décret n° 2014-131 du 14 février 2014 définissant déjà les types d'emplois et la liste des personnels ayant vocation à les occuper.

De plus, les dispositions seront déclinées sous la forme d'un accord public et sous la forme d'un accord privé reprenant tous les deux les mêmes dispositions pour une durée de 3 ans.



### POURQUOI DEUX ACCORDS ?

La loi du 24 janvier 2012 instituant la mise en place de l'EPA précise l'obligation de scinder les accords collectifs privés des accords publics. En effet, un accord de droit public ne peut s'imposer aux salariés de droit privé et un accord privé ne peut s'imposer aux agents de droit public.

### Y A-T-IL UN INTÉRÊT ?

Si sur le fond, il n'y a pas d'intérêt à avoir deux accords, la négociation s'étant faite de manière partagée, il y a un intérêt sur la forme.

En effet, un accord collectif de droit privé a une valeur juridique et permet donc le recours au tribunal pour faire valoir son application alors qu'un accord public n'a qu'une valeur morale, il peut être remis en cause de manière unilatérale par la Direction.

Ainsi, l'accord privé sécurise l'accord public et s'il est toujours possible de le dénoncer, cela ne pourra se faire qu'en respectant les dispositions en vigueur. La durée de la procédure étant suffisamment longue, l'intérêt pour la direction de le dénoncer s'en trouve fortement réduit pour un accord valable 3 ans !

## QUELLES SONT NOS PROPOSITIONS DE CONTENU POUR CET ACCORD ?

### UNE STABILITÉ DE LA RÉPARTITION PUBLIC/PRIVÉ

La CFDT-VNF a exprimé clairement sa volonté de conserver une répartition des personnels publics/privés équivalente à celle actée en 2012. En effet, l'objectif n'est pas que tous les trois ans, l'équilibre soit remis en cause et, qu'à terme, soit constatée une inversion des courbes public-privé, voire l'extinction de l'une d'entre elle !

Aussi la CFDT-VNF a demandé que la référence soit celle de 2012 au moment de la création de l'EPA et que soit conservée la fourchette d'emplois suivante : 87 à 93% pour les personnels de droit public et 7 à 12% pour les personnels de droit privé.

### UN ACCORD UNIQUEMENT SUR LES EMPLOIS PÉRENNES

Nous avons également obtenu que cette répartition s'applique uniquement aux emplois pérennes. En effet l'accroissement du recours au CDD (public/privé/vacataires/saisonniers) fausse l'analyse et le suivi de l'évolution des effectifs pérennes. Actuellement, dans la globalité, il est possible que la part d'emplois privés soit respectée alors qu'en réalité les emplois pérennes baissent au profit des contrats précaires (CDD et saisonniers). De la même manière, il est possible que la part d'emplois publics soit respectée alors que les emplois statutaires baissent au profit des emplois précaires (CDD et vacataires).

### TOUT FAIRE POUR ÉVITER UNE DÉRIVE VERS « LE TROP D'EMPLOIS PRÉCAIRES »

Enfin, nous avons également obtenu d'annexer à l'accord des tableaux de suivi détaillant l'ensemble des emplois

publics/privés de VNF, que ceux-ci soient pérennes ou précaires. Cela permettra de suivre l'évolution de ces emplois et de poursuivre notre combat afin de pérenniser les postes qui s'avèrent correspondre à un besoin structurel.

Lors du 1er échange à la réunion DS/DG du 3 mars 2016, la CFDT-VNF avait demandé d'intégrer dans l'accord un plafond d'emploi concernant les emplois précaires (CDD, saisonniers, vacataires) pour éviter la dérive et l'accentuation permanente que nous constatons chaque année. La direction l'avait refusé en prétextant qu'à ce jour elle était dans l'impossibilité de définir des besoins précis.

Lors du CTU plénier du 17 mars, une motion a été proposée au vote par certains représentants du personnel portant sur le plafonnement à 2% des effectifs globaux sur le recours au CDD quel que soit le statut, déduction faite des CDD de remplacement pour maladie. La Direction a prévenu qu'elle ne retiendrait pas cet amendement mais devant l'insistance de certaines organisations syndicales, dont la CFDT-VNF, elle n'a pu se soustraire à la demande et l'a proposé au vote.

Bien entendu, nous sommes conscients que cela ne reste qu'un avis et qu'une consultation et que rien ne garantit que la direction l'intégrera dans l'accord, mais cette motion a au moins le mérite de signifier le positionnement de chaque OS sur le recours aux emplois précaires lorsqu'il se fait au détriment des emplois pérennes.

Les projets d'accords seront soumis à la signature des délégués syndicaux représentatifs sur leur statut (public/privé) d'ici à la fin du mois. La CFDT-VNF prendra ses responsabilités sur cet accord qu'il soit public ou privé. Nous rappelons que la direction n'était pas demandeuse et que c'est suite à notre engagement dans le premier accord de 2012 et notre insistance que cet accord est enfin présenté. Ne pas s'engager reviendrait à laisser les mains libres à la direction pour les recrutements des 3 prochaines années ! Lorsque nous voyons déjà la dérive sur les emplois précaires, il est facile d'imaginer le résultat obtenu, sans cadre défini pour régenter les recrutements à venir ! ■

## Clin d'œil

Chère DRH des Neiges, trop de dossiers sont en instances et n'ont absolument pas avancé à jour. Nous avons littéralement à faire à des congères qui paralysent le dialogue social et le bien-être des collaborateurs VNF. Les beaux jours arrivent, les neiges trop tardives ont tendance à provoquer d'importantes inondations. Il serait dommage de nous retrouver les pieds dans l'eau d'ici quelques semaines pour ne pas avoir su gérer les dossiers en temps et en heure.



# Les Eq'Eaux du Ministère

Les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique de l'État interpellent leur ministre afin d'obtenir des discussions relatives à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Vous pourrez prendre connaissance, du courrier de demande d'une discussion approfondie ainsi que du communiqué de presse en suivant [ce lien](#). ■



## REVALORISATION DU POINT D'INDICE : CHAMPOMY POUR TOUT LE MONDE !



C'est ce qui a dû se passer dans la tête de nombreux fonctionnaires qui s'imaginaient fêter dignement la revalorisation du point d'indice après 6 ans de gel. Mais, au vu des annonces gouvernementales, avec 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en 2017, cela sera sans doute pour la plupart Champomy et tartine de pâté...

Nous déplorons qu'après 6 années du gel du point d'indice le gouvernement se limite à faire des propositions qui ne sont pas à la hauteur des attentes, de l'engagement et des conditions de travail des agents de la fonction publique. Certes il y a bien dégel de la valeur du point mais le compte n'y est pas.

De plus, la rémunération n'est pas le seul problème des agents. Les conditions de travail, la protection sociale complémentaire, la prévention de la pénibilité, l'avenir des métiers et du service public en sont d'autres. ■

Une pétition est actuellement en ligne et **nous vous invitons à vous mobiliser** et à la signer, afin de peser dans les revendications portées par la CFDT :

>>

**PÉTITION CFDT ADRESSÉE AU  
GOUVERNEMENT ET AUX PARLEMENTAIRES**

<<

## PPCR, L'URGENCE D'UNE TABLE RONDE

La CFDT a adressé une lettre à M. Vidalies concernant les modalités de mise en œuvre du PPCR, notamment en ce qui concerne les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et leur reclassement. Nous renouvelons notre souhait d'une réunion bilatérale URGENTE sur ce point.

Parallèlement, nous revendiquons auprès de la direction de VNF et du ministère, l'organisation d'une table ronde afin de connaître leur position sur ce sujet. ■



### OPA... PRIME DE RENDEMENT ?

MEDDE MEDDE, IL N'Y AVAIT PLUS DE PILOTE DANS L'AVION. MAIS C'EST DU PAREIL AU MEEM !

Le 10 décembre 2015 lors du CTM suite à la demande de la Cour des Comptes, l'Administration demande aux OS de se prononcer la modification du décret du 21 mai 1965 qui modifie la prime de rendement des OPA et permet son passage à 16% voire 24%. Toutes les organisations syndicales ont voté contre, la CFDT s'est abstenue pour qu'il n'y ait pas de vote unanime contre et un renvoi de ce texte à un autre CTM, ce qui dans la période de remaniement Ministériel aurait peut être conduit à sa remise en cause.

Certes le texte ne répond pas complètement aux revendications de la CFDT ! Mais devant l'urgence de la situation, ayant conscience que le texte est de toute façon verrouillé en interministériel, au vu des réponses de l'administration sur sa mise en œuvre et pour ne pas pénaliser plus longtemps les OPA, la CFDT a décidé de s'abstenir lors du vote. Selon les accords de Bercy, cette prise de position de la CFDT permet à l'administration de ne pas avoir à convoquer à nouveau le CTM pour un texte qui, de toute façon, n'aurait pas changé d'une virgule.

### INFORMATION DE DERNIÈRE MINUTE !

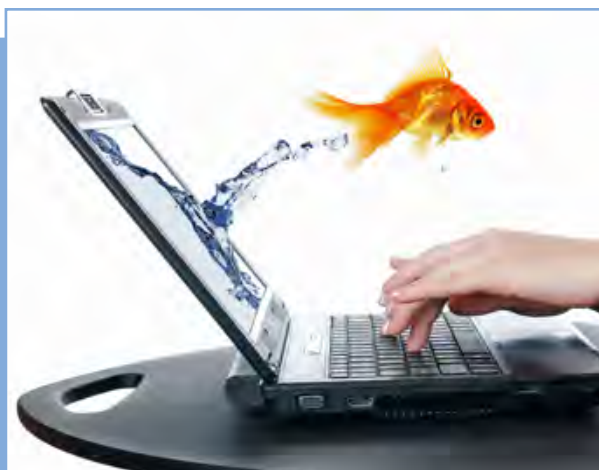
Suite à la publication du décret et de l'arrêté pour les OPA partant en retraite prochainement Il est urgent et nécessaire de formuler une demande de transformation de votre complément à la prime de rendement (pour ceux qui en bénéficient) en majoration de la prime de rendement (article 13 du décret) et éventuellement un complément de prime de rendement (article 13-1 du décret) pour le calcul de la pension retraite. Une note de service devrait parvenir aux équipes, mais pour les agents qui partent en retraite prochainement, il y a nécessité d'envoyer rapidement une demande dont vous trouverez un modèle ici.

Sur la refonte du décret du 21 mai 1965, et celle plus globale des ouvriers d'État : retrouvez l'ensemble de l'argumentation CFDT ainsi que l'historique de ce dossier dans notre compte rendu ici: [www.cfdt-ufeem.org/dossiers/medad/doc15/ctm\\_10-12-15.pdf](http://www.cfdt-ufeem.org/dossiers/medad/doc15/ctm_10-12-15.pdf)

DOCUMENTS : [Définition de la prime de rendement](#) // [Arrêté du 15 mars 2016 relatif à la prime de rendement](#) ■

## Bon à savoir

A l'initiative des organisations syndicales, un bilan relatif à la mise en œuvre du marché Nautilus sera présenté à un prochain CTU Plénier. Après 8 mois de mise en place, l'utilisation de ce logiciel de gestion des voyages professionnels semble loin d'être satisfaisante ! Est-il au moins économique ? Attendons de découvrir le bilan qui dressera un constat quantitatif, qualitatif et financier et nous permettra ainsi de proposer et d'acter les mesures qui s'imposeront. Oui à l'évolution des outils... mais encore faut-il qu'elle soit efficace ! Finalement, la gestion en ligne des déplacements via le portail entreprises SNCF ne fonctionnait pas si mal...





# Les Eq'Eaux des Régions

## SIÈGE BÉTHUNE

### Mise en place d'une commission locale de formation

Suite à une décision du directeur général en date du 25 janvier 2016, un dossier relatif à la mise en place d'une commission locale de formation a été présenté le 22 mars dernier aux membres du CTU de Proximité du Siège.

La commission locale de formation est une instance de concertation dont l'objectif est d'impulser, d'évaluer et de contrôler l'ensemble du processus formation mis en place au siège. Fonctionnant en équipe-projet, la commission formulera des avis et des propositions au CTU de proximité du Siège dans les domaines suivants :

- analyse des besoins de formation ;
- mise en œuvre d'actions de formations lourdes et nouvelles ;
- moyens financiers et humains consacrés à la formation ;
- suivi et évaluation de la mise en œuvre du plan de formation et des actions importantes.

Elle se réunira au minimum 2 fois par an et rendra compte de ses travaux devant le CTU de proximité du Siège au moins une fois par an. Présidée par la secrétaire générale du siège, elle sera composée de 4 représentants du secrétariat général et de 5 représentants du personnel, qui bénéficieront d'actions de formation leur permettant de s'approprier la réglementation dans ce domaine et de prendre leurs nouvelles fonctions dans les meilleures conditions.

Aujourd'hui en cours de constitution, cette commission devrait se réunir dès la fin du mois d'avril ou au tout début du mois de mai. Cette instance existe déjà au sein des directions territoriales. Aussi, la CFDT-VNF se félicite de sa mise en place au sein du siège de VNF.

Afin de constituer la commission locale de formation, la CFDT-VNF a proposé prioritairement à ses adhérents la possibilité de participer à ce groupe de travail jusqu'au 30 mars. Néanmoins, si vous souhaitez siéger dans cette instance au titre des représentants du personnel, nous vous invitons à vous inscrire dans les meilleurs délais auprès de Florence DEQUIRET, qui reste à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information.

### Risques psychosociaux (RPS) : des progrès mais peut encore mieux faire...

Suite à l'expertise réalisée par le cabinet APTEIS, le directeur général a demandé à la secrétaire générale du siège, l'élaboration d'un plan d'action, en collaboration avec le CLHSCT et une assistance à maîtrise d'ouvrage



en matière de RPS. Le cabinet OBEA, cabinet expert qui accompagne les grandes entités publiques dans les champs de qualité de vie au travail, a été retenu.

Sans attendre la notification de ce marché, une équipe projet interne a été mise en place. Après une première réunion fin septembre, des sous-groupes de travail ont été constitués sur les thématiques suivantes :

- le temps ;
- la communication internet ;
- la qualité de vie au travail.

Deux autres réunions ont permis d'identifier plusieurs pistes d'actions, de faire un point d'avancement du travail des sous-groupes et d'intégrer la démarche RPS mise en place par la DRHM. Certaines avancées ont pu être constatées : la mise en place d'un test sur l'écrêtage, la création d'un poste de chargé de communication interne, l'organisation d'un séminaire pour les nouveaux arrivants du siège, des possibilités de moments de convivialité pour ceux qui le souhaitent....

Les idées émergent et les projets s'organisent... toutefois, que ces belles actions ne dédouanent pas la direction générale de ses responsabilités ! Si les sujets de fond ne sont pas traités, les RPS continueront de subsister au sein de VNF. Le management est une source principale de risques que la CFDT-VNF dénonce et dont les pistes d'actions semblent pourtant évidentes : valoriser le temps accordé aux cadres dans leurs missions de management, inciter la délégation et permettre aux cadres d'assumer leurs responsabilités en affichant clairement leur latitude et moyens d'action, désigner un référent pour chaque dossier traité....

Que la direction générale se pose les bonnes questions : si elle impulsait des valeurs pour l'établissement et accordait davantage de légitimité à ses managers, les retombées se feraient certainement ressentir à tout niveau ! ■

## STRASBOURG

### Badgeuse, quelle longue gestation...

Après plusieurs réunions de l'instance des délégués du personnel avec les élus CFDT-VNF, la DT de Strasbourg et ses agents de droit privé sont enfin ravis de vous présenter la dernière arrivée : une jolie badgeuse toute neuve, qui a fait son entrée dans le service début mars... 15 mois après la mise en route du badgeage sur le logiciel Temptation... Belle gestation !

Il ne reste plus qu'à réceptionner les badges pour une mise en route en début de mois, reste à savoir lequel...

### Concours des chefs d'équipe d'exploitation (CEE) 2016

Cette année, 2 concours de CEE seront organisés. Pour l'ouverture du 1er concours 2016, la direction envisage de ne publier que 3 postes de chef d'équipe.

La CFDT-VNF n'y est pas favorable et demande d'élargir le nombre de postes ouverts à tous les postes restés vacants à l'issue du cycle mobilité. Le DG de VNF s'y était d'ailleurs engagé lors des réunions avec les délégués syndicaux centraux.

La CFDT-VNF demande qu'à l'issue du tour interne de la CAP locale, les postes inscrits au concours soient ceux restés vacants a minima.

### Déménagement du parc de strasbourg

Après des semaines de questionnements et de balbutiements, enfin des avancées... la direction a choisi une nouvelle assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO), chargée de remettre une étude comparative des 2 terrains identifiés.

Celle-ci a été présentée aux agents du Parc en présence de représentants de la direction et du secrétaire du CLHSCT. Les échanges entre les différents participants ont été très productifs.

### Exploitation du canal du Rhône au Rhin branche sud (CRRBS)

Une nouvelle réorganisation de l'exploitation liée à la baisse des effectifs est envisagée sur le réseau. Comment faire comprendre à nos têtes pensantes que même avec des ouvrages mécanisés, la voie d'eau nécessite l'accompagnement des bateaux, l'usager ne pouvant pas passer les écluses tout seul.

Ce constat n'a pas été anticipé et a pour conséquence la dégradation du fonctionnement sur le secteur. Cette situation critique amène d'ailleurs un chef de service à proposer : « **il faut refuser les congés aux personnels pendant la saison estivale de mi-mai à mi-septembre** ». Cela est inacceptable !!! Et la CFDT-VNF mettra tout en œuvre pour éviter cela. ■



## SUD-OUEST

### Engagement du dialogue social à la DTSO sur le prochain projet stratégique de VNF

La réflexion sur la déclinaison du projet stratégique 2015-2020 de VNF au niveau de la DTSO va être engagée. La CFDT-VNF souhaite prendre part à cette réflexion dans un esprit constructif. Nous espérons que la direction territoriale répondra à nos questions et attentes dans un esprit positif, contrairement au dernier projet de service.

En effet, à titre de rappel, l'échec du dialogue social sur le dernier projet de service avait pour origine l'obstination et l'entêtement du précédent directeur sur la création des pôles. Ainsi, cette mise en place de manière autoritaire a engendré des inquiétudes très profondes dont on ressent toujours la prégnance dans les centres d'exploitation.

Afin de répondre à ces inquiétudes sur le devenir du Canal des Deux Mers et de ses agents, nous attendons particulièrement de la direction qu'elle garantisse :

- les moyens financiers nécessaires à l'entretien du réseau et des ouvrages ;
- les moyens humains nécessaires au maintien des garanties de service public.

### Le Canal des Deux Mers doit conserver son caractère patrimonial et touristique et non être déclassé par manque de moyens...

En effet, le Canal du Midi reste la voie d'eau française la plus attractive en matière de plaisance.

Par ailleurs, nous sommes convaincus que le trafic fluvial a de belles perspectives de développement sur le Canal Latéral et notamment autour de Toulouse où on constate une rupture en terme de fréquentation qui pourrait être corrigée avec la volonté politique de le mettre en valeur. ■

## BASSIN DE LA SEINE



### C'EST QUOI ÇA ?

« J'écris ces lignes les pieds dans l'eau !!! La Seine qui s'écoulait hier paisiblement sous les ponts de Paris a aujourd'hui tendance à passer au-dessus !!! Si comme beaucoup d'autres j'ai réussi à garder la tête froide malgré la montée des eaux c'est surtout parce que cette crue est virtuelle. Nous sommes en plein dans l'exercice SEQUANA 2016 qui simule une crue

centennale. Pour les plus jeunes, c'est une crue comme celle de 1910 avec la Seine débordant partout dans Paris. Le métro et les boulevards, où hier on se baladait tranquillement, sont pour la semaine envahis par la Seine, l'Yonne, la Marne. »

Tous les services de l'État ont été mobilisés pour cet événement y compris l'établissement public VNF qui semble particulièrement attentif à la montée des eaux ...

L'immeuble de la Batellerie (qui abrite le directeur de la DTBS) situé quai d'Austerlitz, en bordure de Seine serait un peu comme à Fukushima le premier touché par ce genre d'événement. La direction a donc été délocalisée dans Paris du côté du Faubourg Saint Denis mais continue néanmoins à prendre les décisions qui s'imposent comme le relogement des agents habitant dans des maisons éclésiastiques à Suresnes. Mais pour les reloger où ?

L'histoire, enfin le communiqué ne le dit pas. Quel sera le sort des personnels travaillant sur le secteur inondé !!!? La DTBS dans sa modélisation de l'événement ne parle guère de ceux qui vivront la tragédie au quotidien, les pieds dans l'eau, et de l'impact que pourra avoir cette crue sur la vie privée et professionnelle des agents de la direction.

Nous attendons la décrue en fin de semaine prochaine pour connaître le dénouement de cette tragédie virtuelle. Dans notre direction où la culture des archaïsmes fait partie de la culture d'entreprise, ce bond d'un siècle en arrière n'étonnera personne.

En tous cas, cela n'étonnera pas les agents qui travaillent au quotidien sur des ouvrages dont la construction remonte bien souvent à l'époque de la crue de 1910. ■

## CENTRE-BOURGOGNE

### « L'enfer c'est les autres. » (J.P. Sartre)

Les questions des personnels sur le pré positionnement et surtout les conséquences de ces changements sont nombreuses. Nos différentes rencontres en HMI ou en assemblée générale le confirment. Au vu des propositions de postes faites par la direction, les refus de positionnement des personnels se multiplient. La direction avait prévu quelques cas mais le nombre est bien supérieur, ce qui traduit un mal être au travail. Certaines coquilles sont vides et on cherche à les remplir désespérément en refusant d'écouter les personnels concernés. Malgré la promesse faite « pas de mobilité imposée », on vide de leur substance certains postes en les modifiant, voire on les supprime, au profit de la création de nouveaux postes sur d'autres secteurs géographiques.

L'enquête faite par le cabinet GESTE sur « la qualité de vie au travail » montre une inquiétude grandissante sur ces changements défavorables et de la situation ressentie par les encadrants, ce qui n'est pas encourageant pour notre DT.

La direction a entrepris une tournée des centres afin de rassurer les personnels, en les rencontrant autour d'un café. Pour certains agents, le sentiment « d'être acheté » se ressent.

Une rumeur circule sur les logements de service en Nécessité Absolue de Service (NAS) suite aux revendications des organisations syndicales (OS) au niveau national, qui généreraient au niveau local le mécontentement de certains personnels concernés. Des discours de même teneur sont tenus dans d'autres DT notamment à la DTBS. Les correspondants CFDT-VNF sont à votre écoute pour faire remonter ces problèmes à la direction. ■



## NORD-EST

La gestion hydraulique fait partie d'une des missions prioritaires de la DT du Nord-Est, comme c'est le cas pour les autres directions territoriales. Alors que les agents s'étaient organisés pour assurer cette mission, la déclinaison du projet de service pourrait bien remettre en cause les priorités... Il appartiendra alors, encore une fois, aux agents de se réorganiser en fonction des nouveaux niveaux de service.

Tout au long de cet hiver, la réactivité des agents de terrain, en phase avec les changements météorologiques et leurs caprices, a encore été bien démontrée. La disponibilité et la compétence de ces agents ont permis de maintenir le niveau de service. Et pourtant, leurs effectifs se voient diminués, chaque année.

Quant aux crédits du plan de relance tant attendus, quand les percevrons-nous ?

Les programmeurs de travaux sont comme la météo de la région : « ça caille à mort en hiver ou ça crame en été ! » Bien qu'il faille reconnaître que la météo est bien plus tempérée que nos crédits.

Sur le plan social, la DTNE propose un coup de pouce pour les agents qui souhaitent marquer le coup lors du départ à la retraite. Une aide du service allouée par tête, certes limitée, permettrait de contribuer à l'organisation des pots de départ que veulent bien organiser les heureux agents en partance ! Cette pratique encore trop discrète mériterait d'être formalisée au sein de la DT, mais aussi d'être généralisée à VNF.

Compte tenu de la modernisation de certains ouvrages, l'évaluation des « futurs ex-barragistes manuels » est en cours. Celle-ci devrait leur permettre de définir des perspectives de carrière. Même si nous nous félicitons qu'une démarche GPECC soit enfin initiée, nous regrettons qu'elle ne soit offerte qu'aux barragistes et que notre direction n'ait pas saisi l'opportunité de l'étendre à l'ensemble de la direction territoriale.

Enfin, nous constatons le peu d'attrait des personnels VNF à postuler sur la Moselle, ce qui démontre bien qu'en matière de mobilité nous avons atteint les fonds de tiroirs. La plupart des postulants sont issus d'autres administrations. ■

## NORD-PAS-DE-CALAIS

### Création de la section syndicale CFDT-VNF Nord/Pas-De-Calais

Depuis la création du syndicat unique CFDT-VNF en 2012, la section syndicale du siège et de la DT Nord/Pas-de-Calais forment une seule et même entité.

Lors des élections, la montée en puissance des adhérents CFDT-VNF au sein de la DT Nord/Pas-de-Calais nous a permis de pourvoir des sièges dans différentes instances représentatives du personnel. La CFDT-VNF est en effet représentée au sein du CLHSCT, du CTU de proximité et dans l'instance des délégués du personnel.

Aujourd'hui, la confiance témoignée par les personnels de la DT Nord/Pas-de-Calais, nouveaux adhérents et militants, nous conduit à donner toute sa place à cette DT avec la création de la section syndicale Nord/Pas-de-Calais. Officiellement créée lors du conseil national de la CFDT-VNF du 29 mars 2016, une assemblée générale de cette section sera organisée le 2 mai prochain. Elle réunira l'ensemble de nos adhérents qui éliront, à cette occasion, les membres du bureau exécutif et du conseil local. ■

## RHÔNE-SAÔNE

### Y'A PLUS D'SAISON !!!

Que dire de certaines missions et de certains profils recherchés inscrits sur les fiches de poste des saisonniers en cours de recrutement à la DTRS ?

En voici des exemples criants :

#### Missions :

- assure la maintenance préventive quotidienne de premier niveau des écluses et du linéaire (tâche selon check-list) ;
- assure la maintenance de premier niveau des équipements ;
- assure la gestion hydraulique du canal.

#### Profil recherché :

- Compétences techniques diverses (hydraulique, génie civil) acquises ou à développer.

La CFDT-VNF ne peut que dénoncer, comme elle l'a fait auprès du Directeur Général à de multiples reprises, le caractère illégal de ces mentions sur les fiches de poste des saisonniers. Il existe [un accord signé par la CFDT-VNF](#) et ce dernier doit être respecté ou dénoncé !

Nous invitons donc la Direction de la DTRS à se rapprocher du Directeur Général de VNF afin qu'enfin, chacun prenne ses responsabilités. ■



# Les Eq'Eaux Nationaux

## Calendrier

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



1er mars 2016 :

Réunion du groupe de travail des élus DP des DT et du siège

3 mars 2016 :

Matin : Réunion DG/DS  
Après-midi : Réunion CTU Formation plénière extraordinaire

4 mars 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

7 mars 2016 :

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

10 mars 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

17 mars 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

23 mars 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

24 mars 2015 :

Réunion du CHSCT Central

30 mars 2016 :

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

31 mars 2016 :

GREVE sur le retrait de la Loi El Khomri et revalorisation du point d'indice

5 avril 2016 :

Réunion de la commission aide sociale représentant les salariés de droit privé avec la RH et les assistantes sociales nationales et locales

7 avril 2016 :

Matin : Réunion DG/DS

13 avril 2016 :

Réunion de négociation bilan NAO 2015 (salariés de droit privé)

14 avril 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

18 avril 2016 :

Matin : Réunion de la Commission d'intéressement pour les salariés de droit privé  
Après-midi : Réunion sur la mobilité géographique des salariés de droit privé

19 avril 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

20 avril 2016 :

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

21 avril 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

29 avril 2016 :

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

## CHARTES INFORMATIQUES

**T**rois chartes informatiques ont été présentées aux membres du CTU Plénier le 22 mars dernier. Celles-ci concernent les utilisateurs, administrateurs, représentants du personnel et organisations syndicales. Elles ont pour objectif de :

- préciser les principaux droits, devoirs et responsabilités de chacun ;
- responsabiliser sur l'usage des ressources des systèmes d'information mises à disposition ;
- mettre en évidence la nécessité de respecter ces règles pour la sécurité de tous.

### PLUS DE MOYENS POUR LES ÉLUS

Le CHSCT Central, les CHSCT locaux et la Formation de droit privé bénéficient d'une adresse électronique permettant l'émission et la réception de messages. De la même manière, la CFDT-VNF demande la création de deux adresses dédiées aux instances du CLAS et des délégués du personnel. Elle demande également la suppression de l'interdiction de l'usage des accusés de réception et de lecture pour les mails envoyés à titre individuel ou de façon limitée à partir des adresses électroniques des instances.



### DES BOÎTES MAILS MIEUX DIMENTIONNÉES

La CFDT-VNF souligne que la taille des mails, limitée à 1 Mégaoctet, est trop restrictive, difficilement tenable et nuisible à la communication. Par conséquent, elle demande l'augmentation de la taille limite des mails. Parallèlement, il est possible de réduire la taille limite d'un fichier, encore

faut-il connaître la manière de procéder. La CFDT-VNF propose de mettre en place des actions de formation à destination du personnel visant à acquérir les méthodes d'optimisation de la taille des fichiers volumineux.

### CLARIFICATION DU SYSTÈME DE CONTRÔLE

La CFDT-VNF dénonce l'usage professionnel des téléphones fixes et mobiles qui interdit l'émission d'appels vers l'étranger, sauf circonstances exceptionnelles et autorisation expresse de la hiérarchie. La téléphonie mobile représentant un avantage en nature pour certains personnels, la CFDT-VNF demande moins de restriction et l'accès à un meilleur réseau.

S'agissant du dispositif de contrôle, la CFDT-VNF demande un éclaircissement. En effet, l'instruction mentionne que « VNF s'assure du bon respect des règles et décide des dispositifs de surveillance à mettre en place pour respecter ces objectifs. » Ce point est flou et mérite d'être développé.

La direction a rappelé que l'utilisation ponctuelle à titre personnel d'internet et de la messagerie électronique est tolérée et doit s'effectuer de manière prioritaire pendant les temps de pause. La CFDT-VNF vous invite, pour les mails personnels à porter la mention « PERSONNEL » dans l'objet du message afin de garantir leur caractère confidentiel. De plus, après avoir été lus, ces mails pourront être supprimés ou enregistrés dans un répertoire PERSONNEL, en prenant garde que la taille du dossier n'entraîne pas de saturation de la messagerie ou de l'espace de stockage. Dans ces conditions, il est interdit à la direction d'avoir accès à ces correspondances. Ces trois chartes modifiées seront présentées lors du prochain CTU Plénier, avant d'être diffusées à l'ensemble du personnel et mises en ligne sur l'intranet. Par ailleurs, la direction indique que d'autres chartes sont actuellement en cours de rédaction, notamment sur l'utilisation des réseaux sociaux et l'internet. ■

## PLAN DE REQUALIFICATION

Une note technique du Ministère confirme la mise en œuvre du plan de requalification 2016/2018 et de ses mesures d'accompagnement de la catégorie C vers la catégorie B, et de la catégorie B vers la catégorie A. Depuis de nombreuses années, la CFDT-VNF revendique l'amélioration des carrières des personnels de catégorie C et B.

### QUELS SONT LES CORPS CONCERNÉS A VNF :

- les adjoints administratifs pour l'accès au corps des secrétaires administratifs ;
- les dessinateurs et chefs d'équipe pour l'accès au corps des techniciens supérieurs ;
- les techniciens supérieurs en chef pour l'accès au corps des Ingénieurs ;
- les secrétaires administratifs pour l'accès au corps des attachés.



Le plan de requalification ci-dessous est prévu sur une durée de 3 ans (1 an pour l'accès des secrétaires administratifs au corps des attachés en 2017), et sera mis en œuvre chaque année de 2016 à 2018.

**Pour la CFDT, s'il est vrai que ce plan de requalification constitue une avancée, il est malheureusement loin d'être à la hauteur des besoins.**

Volet du plan ou des mesures d'accompagnement	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Total
C en B filière administrative	600 postes par LA Septembre 2016	150 postes par EP 1 <sup>er</sup> semestre 2017	150 postes par EP 1 <sup>er</sup> trimestre 2018	900 postes
C en B filière technique	400 postes par LA Septembre 2016	100 postes par EP 1 <sup>er</sup> semestre 2017	100 postes par EP 1 <sup>er</sup> trimestre 2018	600 postes
C en B filière environnement	150 postes par LA Septembre 2016	-	-	150 postes
B en A filière administrative	-	200 postes par concours interne exceptionnel Juin 2017	-	200 postes
B en A filière technique	-	100 postes par LA 1 <sup>er</sup> trimestre 2017	100 postes par LA 1 <sup>er</sup> trimestre 2018	300 postes
			100 postes par EP Automne 2017	

Les concertations locales vont commencer ou devraient commencer car la concertation centrale VNF est fixée au 24 mai 2016.

**Dès maintenant, n'hésitez pas à prendre contact avec les représentants CFDT-VNF ci-dessous** qui siègent en commission de concertation VNF, afin de leur donner toutes les informations nécessaires à la défense éventuelle de votre dossier.

BECKER Patrick  
patrick.becker@vnf.fr  
tel: 06.10.82.41.11

PALOMEQUE Christelle  
christelle.Palomeque@vnf.fr  
tel: 06.37.99.71.85

SCHNEIDER Arnaud  
arnaud.schneider@vnf.fr  
tel: 06 59 48 31 43

Espérons que les remontées faites au ministère soient suffisamment ambitieuses et que la DRH s'est informée du nombre de possibilité de promotion.

Même si ce plan est une avancée dans la reconnaissance des personnels, il ne saurait à lui seul combler des décennies de disette. La CFDT-VNF espère que le financement de ce plan et les engagements pris au-delà de 2017 seront tenus. ■

## LOGEMENT DE SERVICE

La mise en œuvre du zéro euro d'impact pour les logements de service de VNF suite à la réforme est sur les rails. A l'heure actuelle, les agents impactés en attente en gare ne savent vers quelle voie s'orienter. Les consignes du chef de gare ne sont pas claires et de peur d'y perdre financièrement, bon nombre d'agents regardent le panneau d'affichage. **Encore une fois, la CFDT-VNF sera là pour jouer les aiguilleurs...**

Tout d'abord en dénonçant en instance centrale (CTU plénier, CHSCT) la complexité du dossier financier à monter pour le passage en commission de suivi social des logements de service (pire qu'un dossier Banque de France...), la crainte pour les agents de signer un contrat sans être d'accord avec celui-ci (signature obligatoire des nouvelles conventions), les inquiétudes générées par certains articles de ces conventions (cas des CLM, CLD, impôts fonciers...).

Ensuite en demandant à ce que tous les agents concernés ne soient pas laissés seuls le long de la voie mais accompagnés par des Assistant(e)s de Service Social (ASS) tout en s'inquiétant de la possibilité de ces dernier(e)s à arriver à assumer la charge occasionnée par la quantité de cas à traiter. La CFDT-VNF s'est fait écho de l'inquiétude des ASS quant à la confidentialité des documents financiers envoyés pour l'examen en commission. La Direction générale doit présenter une solution garantissant la confidentialité des pièces.

Concernant l'impôt foncier, le Directeur général s'est engagé à faire un courrier à chaque agent concerné indiquant à ce dernier qu'il ne sera pas redevable de cet impôt.

Concernant la signature obligatoire des conventions, un courrier est en gare de départ même si sa dernière clause nous fait un peu craindre d'être en Prem's avec des billets non-remboursables.

Les réunions de la commission sociale de suivi des maisons de service sont fixées au 1er et 15 avril prochain. Nous serons vigilants à chaque cas et combatifs s'il le faut.

Dès maintenant, vous pouvez contacter votre secrétaire de section CFDT-VNF afin de remonter votre situation :



Jérôme CARLIER, DTNPC : [jerome.carlier@vnf.fr](mailto:jerome.carlier@vnf.fr)

Willy AGLAE, DTBS : [willy.aglae@vnf.fr](mailto:willy.aglae@vnf.fr)

Maxime GOMEZ, DTRS : [maxime.gomez@vnf.fr](mailto:maxime.gomez@vnf.fr)

Patrick BECKER, DTS : [patrick.becker@vnf.fr](mailto:patrick.becker@vnf.fr)

Patrick BLANC, DTCB : [patrick-f.blanc@vnf.fr](mailto:patrick-f.blanc@vnf.fr)

Gabriel HESS, DT NE : [gabriel.hess@vnf.fr](mailto:gabriel.hess@vnf.fr)

Dominique GUEFFIER, DTSO : [dominique.gueffier@vnf.fr](mailto:dominique.gueffier@vnf.fr)

Votre représentant CFDT-VNF à cette commission nationale est Willy AGLAE : [willy.aglae@vnf.fr](mailto:willy.aglae@vnf.fr)

### IMPACT SUR LES ASTREINTES

Les agents dont le logement est classé en NAS sont aujourd'hui redevables de 13 semaines d'astreinte minimum. Certains qui n'étaient pas initialement logés en NAS vont donc suite à la requalification du statut de leur logement être redevables de ces astreintes. Toutefois, n'oublions pas que certains agents non logés assuraient déjà des astreintes et il serait inacceptable qu'elles leurs soient retirées suite à la mise en place de la réforme et génère une baisse de rémunération. De fait, à la demande des organisations syndicales, le Directeur général a accepté de ne pas diminuer le nombre d'astreintes de ces personnels, le zéro d'impact s'appliquant pour tous, quitte à ce que celles-ci soient doublées. ■



## COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Un avenant à la convention collective relatif à la commission des carrières et des rémunérations est en cours de signature par le contrôleur général. Instance consultative, cette commission a vocation à éclairer la direction sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé.

Elle peut être consultée sur les sujets suivants :

- l'évolution et adaptation de la cartographie des emplois, des métiers et des référentiels emplois ;
- l'impact d'une réorganisation ou d'une nouvelle organisation sur le positionnement de certaines catégories de poste ;
- le bilan de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ;
- le bilan de la campagne des entretiens professionnels ;
- l'approfondissement d'un ou plusieurs points particuliers du bilan social ;
- l'évolution des salaires minimums des catégories et des plages de gestion.

Cette commission peut être consultée à la demande expresse d'un salarié, sur les situations suivantes :

- le positionnement de son poste au regard des changements d'organisation et/ou de l'évolution de ses missions, sur la base de la production d'un rapport relatant les échanges entre le salarié et sa hiérarchie et l'analyse faite par le PPRH compétent ;

- les conséquences d'une mobilité particulière sur le niveau de rémunération, sur la base de la production de la fiche de poste actuelle et de la future ainsi que l'analyse du PPRH compétent.

La commission est composée des membres suivants :

- le directeur des ressources humaines et des moyens ou son représentant qui la préside ;
- le responsable de la division emplois, carrières et compétences ou son représentant ;
- le secrétaire général d'une direction territoriale ou du siège ;
- un responsable de pôle de proximité RH ;
- quatre représentants du personnel.

La commission se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de son président ou d'au moins deux des représentants du personnel. Les demandes des salariés seront examinées dans le cadre des bilans de la NAO et des entretiens professionnels. Les membres de cette commission bénéficieront d'une formation sur le rôle de la commission, les notions et les outils RH nécessaires à la participation aux réunions, afin d'assurer cette nouvelle mission dans les meilleures conditions.

Si vous souhaitez siéger dans cette instance au titre des représentants du personnel, nous vous invitons à vous inscrire dans les meilleurs délais auprès de Florence DEQUIRET, qui reste à votre disposition afin de vous apporter tout complément d'information. ■



# PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE À LA SOCIÉTÉ CANAL SEINE-NORD EUROPE : ENCORE QUELQUES COUPS DE RAMES !



Le 3 mars 2016, la direction a réuni le CTU plénier afin de le consulter sur le projet d'ordonnance relative à la société Canal Seine-Nord Europe. Si vous souhaitez prendre connaissance du projet d'ordonnance nous vous invitons à suivre [ce lien](#).

## LES GRANDES LIGNES SUR LE FONCTIONNEMENT ET LE PILOTAGE DU FUTUR ÉPIC

### FONCTIONNEMENT DE L'ÉPIC

Le projet d'ordonnance prévoit la mise en place d'un ÉPIC placé sous la tutelle du ministre chargé des Transports. Sa mission consiste à la réalisation du canal Seine Nord et se terminera à l'achèvement complet et à la réception des travaux du canal par VNF.

L'ÉPIC sera dirigé par un Directoire comprenant 3 membres et le président du directoire sera désigné par décret pris sur rapport du ministre chargé des transports et sur avis du conseil de surveillance. Le directoire exercera ses fonctions sous le contrôle d'un conseil de surveillance qui sera composé pour moitié au moins de représentants de l'Etat d'un représentant de VNF, d'une personne qualifiée choisie pour ses compétences en matière de transports ou d'aménagement du territoire, d'un député et un sénateur désignés par leurs assemblées respectives et d'élus des collectivités territoriales finançant la réalisation du canal.

Un Comité stratégique sera institué auprès du conseil de surveillance. Il pourra être saisi par le conseil de surveillance de toute question entrant dans les missions de l'établissement public, il pourra émettre des propositions et demander au président du conseil de surveillance l'inscription de questions écrites à l'ordre du jour d'une réunion.

### QUID DU PERSONNEL ACTUELLEMENT EN PLACE SUR CES MISSIONS À VNF ?

La CFDT-VNF s'est battue pour obtenir un accord collectif qui cadre les conditions de transfert des salariés de droit privé au sein de la Société de projet Canal Seine-Nord Europe (futur statut, conditions de mise à disposition, conditions de retour, conditions salariales et d'évolutions à venir). Le projet d'accord a été présenté par nos soins aux personnels impactés et a fait également l'objet d'une présentation au

CTUP du siège fin février. Vous pouvez découvrir le projet d'accord [en suivant ce lien](#).

Ce projet est, selon la direction, à la signature du contrôleur général et nous demandons à ce qu'il soit signé au plus tard le 4 avril 2016, date du début de l'exercice de préfiguration pour l'équipe projet.

Le détachement s'impose pour les personnels de droit public qui souhaitent rejoindre la société de projet, dans des conditions à définir individuellement entre l'agent et la société de projet. Nous resterons vigilants et à la disposition de ces agents pour les accompagner dans leurs démarches.

### UNE SITUATION EN DEMIE-TEINTE

De par son engagement, la CFDT-VNF a pesé sur l'évolution de ce projet, entre autre avec :

- le passage d'un partenariat public privé à un ÉPIC ;
- le fait d'acter que VNF restera le gestionnaire de l'ouvrage fini ;
- la présence de VNF dans les comités de pilotage ;
- le passage d'un transfert obligatoire pour les catégories cadres à une mise à disposition volontaire avec une période probatoire et un droit au retour à VNF pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres ;
- l'obtention d'un dispositif salarial d'accompagnement.

Pour autant, lors du CTU plénier la CFDT-VNF n'a pas pu se prononcer favorablement sur le projet d'ordonnance, celui-ci ne prévoyant pas la représentation des futurs salariés de l'ÉPIC au conseil de surveillance et n'actant pas clairement la représentativité des représentants du personnel de VNF au comité stratégique ce qui, pour la CFDT-VNF, sont deux impératifs.

Relevant toutefois les avancées bénéfiques tant pour VNF que pour le personnel, la CFDT-VNF n'a pas souhaité voter contre le projet d'ordonnance, ce qui aurait été un non-sens, mais a préféré s'abstenir. La CFDT-VNF entend bien poursuivre ses revendications et rester vigilante sur la déclinaison des points ci-dessus. ■