

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

À notre grand regret, cette année 2016 se termine sur un préavis de grève ! Être représentant du personnel relève plus de « l'ultra-trail » que de la course de fond. Il nous faut être constamment sur nos gardes, prêts à tout instant à dénoncer des décisions de gestion préjudiciables aux personnels de l'établissement et aux aguets pour rappeler à la direction ses obligations et ses engagements. Dans cette ambiance tendue, nous vous souhaitons de passer d'excellentes fêtes de fin d'année avec vos familles et nous vous donnons rendez-vous en 2017.

- N°23

Novembre & Décembre 2016

PAGE 2	À la une (suite)	
PAGE 3 à 7	Les Eq'Eaux des Régions	
PAGE 8 à 12	Les Eq'Eaux Nationaux :	
	- Le télétravail, ça avance !	
	- RIFSEEP : sou à sou...	
	- Clin d'oeil	
		PAGE 13
		- 1 ^{ère} réunion à la commission des carrières et des rémunérations
		- Bon à savoir
		Les Eq'Eaux du Ministère :
		- L'indemnité compensatrice temporaire (ICT)

À la une

FAUTE D'UN PROTOCOLE DE SORTIE DE GRÈVE AVEC DES GARANTIES ET DES ENGAGEMENTS CLAIRS, LE 10 JANVIER 2017, TOUS LES PERSONNELS D'EXPLOITATION DOIVENT ÊTRE EN GRÈVE !

Ce que nous savons, à ce stade, des positions de la direction suite aux consignes du ministère sur l'application du PPCR à VNF :

→ Tous les AES deviendraient chef d'équipe au 1er janvier 2017 mais ils continueraient de percevoir une PTETE identique à celle des AES actuels, soit deux montants de PTETE dans un même grade ;

Il y aura un reclassement sur deux ans dans le nouveau grade C3 (CEEP) des 122 CEE actuellement en position d'encadrement tout en précisant que parmi eux, seul 55 agents pourraient statutairement passer CEEP dès 2017. Rien ne garantit que la seconde vague aura bien lieu avec le changement potentiel de gouvernement en mai 2017 ;



→ Les 96 CEE qui ont passé le concours et qui occupent des postes fonctionnels avec des responsabilités resteront dans le grade C2 (CEE) comme ils l'auraient été automatiquement au 1er janvier 2017 s'ils n'avaient pas passé le concours.



Vous trouverez [ici](#) le préavis de grève reconductible à compter du 10 janvier 2017 que la CFDT-VNF a envoyé le 16 novembre 2016 au directeur général.

Nous n'accepterons pas que l'esprit du PPCR soit détourné par le ministère avec la complicité de la direction de VNF! Nous avons laissé un délai raisonnable avec le choix d'une date au 10 janvier 2017. Notre objectif est d'aboutir à un protocole d'accord de sortie de grève qui soit constructif et positif, pour essayer de parvenir à une solution acceptable et juste!

Pour la CFDT-VNF, la grève reste l'ultime moyen de contestation et ne doit intervenir qu'après avoir donné toutes ses chances au dialogue social! En effet, les grèves à répétition avec un taux de gréviste de 1,95 % comme ce fut encore le cas le 29 novembre, ne renforcent pas la pression sur le ministère et la direction de VNF, bien au contraire.

Le DG lui-même l'a d'ailleurs confirmé en souriant à la réunion DS/DG du 1er décembre. Cela va sans dire qu'en plus, cela fait perdre inutilement de l'argent aux personnels!

La CFDT-VNF invite toutes les Organisations Syndicales à la rejoindre le 10 janvier 2017 pour faire de cette action collective la preuve qu'à VNF, la défense des salariés dépasse les postures syndicales ou politiques...

Alors chers collègues, à la croisée des chemins, les questions sont simples et s'adressent à tous les personnels d'exploitation :

- Devons-nous accepter ce qui est prévu par le ministère et la direction de VNF?
- Devons-nous attendre sagement la déstructuration de votre corps, de vos métiers et le recul de votre déroulement de carrière?

Plus personnellement les questions que vous devez vous poser sont simples :

- Pour nos collègues AES : acceptez-vous, après reclassement dans le grade C2 en qualité de chef d'équipe, de percevoir une PTETE qui restera à l'identique de celle perçue en qualité d'AES, soit deux régimes de PTETE différents dans le même grade?
- Pour nos collègues CEE : acceptez-vous, après avoir passé le concours, suivi une formation post-concours, bien souvent subi une mobilité pour le valider, avoir pris des responsabilités d'encadrement ou fonctionnelles, de rester dans le grade C2 soit au même grade que si vous n'aviez rien entrepris?

Exprimez-vous et répondez-nous :

- Non je n'accepte pas ces injustices, la remise en cause de mes responsabilités et des efforts fournis durant toute ma carrière et faute d'avancées sérieuses et de garanties je me mobiliserai le 10 janvier 2017 pour la défense de mes droits et la reconnaissance de mon statut!

OU

- Pour les AES : Oui j'accepte d'être requalifié en chef d'équipe sans bénéficier de la PTETE prévue pour ce grade dans le protocole pourtant signé par la direction de VNF. À ce titre je ne ferai pas grève le 10 janvier 2017.
- Pour les CEE : oui j'accepte de continuer à faire mon travail d'encadrant et d'assumer toutes mes responsabilités pour au final avoir le même grade que si je ne le faisais pas, ni d'ailleurs aucune autre reconnaissance! À ce titre je ne ferai pas grève le 10 janvier 2017.

Si la CFDT-VNF souhaite votre avis pour mobiliser **c'est qu'elle a bien compris** que celui-ci compte et est essentiel! La CFDT-VNF n'appelle pas à la grève sans raison. Elle le fait parce que tous les recours sont épuisés et que toutes les chances ont été données au dialogue social. Enfin, **elle mobilise sur des revendications claires qui vous concernent directement et ne ressemblent pas à un catalogue « 3 SUISSSES » où au final rien n'est obtenu!**

La CFDT-VNF vous invite donc à exprimer votre choix par mail à l'adresse suivante : cfdt@vnf.fr

Notre première mission est de vous représenter et donc de se faire écho de vos attentes et de vos revendications!

En fonction de vos réponses, de votre mobilisation, l'objectif sera de mettre en place une vraie logistique et une vraie stratégie le 10 janvier 2017 qui fera date dans ce nouvel EPA!

C'est TOUS mobilisés et TOUS ensemble que nous pourrons faire bouger les lignes! Nous nous battons pour vous et NOUS Y ARRIVERONS AVEC VOUS! Dans le cas contraire, nous compterons les pertes et constaterons les dégâts comme vous, dès 2017!

**Pour la direction le raccourci sera clair et rapide :
S'il y a peu de gréviste, c'est qu'il y a peu de mécontents !**

Les Eq'Eaux des Régions

SUD-OUEST :

CRÉATION DES PÔLES EN SUBDIVISION : LA CFDT-VNF NE VALIDE PAS EN L'ÉTAT !

Dans le cadre du précédent projet de service, l'ensemble des organisations syndicales, dont la CFDT-VNF, avait, en 2012, rejeté à l'unanimité la création des pôles en subdivision. Le projet consistait à renforcer les subdivisions en matière de maîtrise d'ouvrage, d'exploitation et de gestion du domaine public fluvial par la création de pôles spécialisés avec un transfert d'ETP des centres d'exploitation vers des pôles. Ces derniers ont quand même été progressivement mis en place par la direction, qui demande aujourd'hui au CLHSCT et au CTUP de valider leur création.

La CFDT-VNF reconnaît que la mise en place de ces pôles a pu avoir des effets positifs, en particulier en matière de gestion du domaine public fluvial. En effet, le domaine public était, jusqu'à la création des pôles, la dernière des priorités pour des centres d'exploitation, dont le cœur de métier était l'exploitation et la maîtrise d'ouvrage.

Toutefois, après consultation des personnels impactés, les dysfonctionnements pressentis par les organisations syndicales dès 2012 sont bel et bien réels. En effet, les missions des pôles n'étant pas définies, le fonctionnement entre les pôles et les centres d'exploitation s'avère très variable avec pour conséquence :

- Certains pôles se déchargent de leur activité sur les centres d'exploitation, dont les chefs de centre sont au bord du surmenage ;
- D'autres pôles s'emparent de l'ensemble des activités et appauvrissent les missions des chefs de centre qui redoutent, à moyen terme, la suppression de leur poste.

Face à une telle situation, la CFDT-VNF refuse de valider une organisation où le manque de concertation est flagrant et qui par le fait d'être imposée, génère de nombreuses difficultés pour les personnels.

RHÔNE-SAÔNE :

ALERTE MÉTÉO : PASSAGE EN PÉRIODE DE VIABILITÉ HIVERNALE À LA DTRS

Même si, sur la mise en œuvre du Décret GBCP, une congère semble en passe d'être délogée avec une étude d'impact à venir en janvier 2017, l'alerte « sols glissants » est maintenue pour tous les usagers.

De plus, un fort blizzard s'annonce sur la réorganisation du Petit Gabarit. Malgré des discussions parfois enflammées,



Dans un esprit constructif, nous ne souhaitons pas fermer la porte à une concertation entre les personnels des pôles et ceux des centres d'exploitation dans l'objectif d'aboutir à une organisation clairement définie et homogène.

Toutefois, la CFDT-VNF validera le résultat de ces concertations qu'en cas d'adhésion des personnels concernés et qu'il soit garanti la pérennité des centres d'exploitation. ■

la progression de cette sensation glacée envahit les personnels.

Les opérations de déneigement en cours devraient lever certains voiles mais un brouillard persistant entraînant une forte morosité est à prévoir.

Espérons que nos canaux ne finiront pas pris dans les glaces car nous n'aurons plus guère de personnels pour la briser... ■

STRASBOURG :

SUR LE QUAI DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Nous naviguons à vue depuis quelques mois à la DT Strasbourg. En effet, l'année 2016 a débuté avec de nombreux changements qui affectent le moral des personnels. Les réunions de présentation du Projet Stratégique les laissent pantois et sans réponse quant à leur avenir au sein de VNF.

Le projet stratégique serait-il le « Crépuscule des dieux » pour la navigation fluviale en notre douce France et les personnels seraient-ils les laissés-pour-compte ? L'objectif est-il de les remplacer par des saisonniers sur les 4 prochaines années avec la faculté pour VNF de s'en débarrasser au fil de l'eau ?

Les années à venir augurent un avenir bien sombre pour les personnels de la DT, qui ne sont pas rassurés malgré les diverses réunions G 30, Maintenance et autres. Chaque décennie s'accompagne d'un renversement de situation : après le SDVEN, puis le Schéma Directeur de maintenance, aujourd'hui le Projet Stratégique provoque une nouvelle vague d'incertitudes. En Alsace, nous disons : « *Die ziega uns am nàra seil uma* » citation alsacienne qui veut dire : « *On nous prend pour des imbéciles* »

Il s'agit d'un revers pour les personnels dévoués à faire ce en quoi ils excellent : « faire passer des bateaux » sur les canaux qu'ils entretiennent et maintiennent depuis de longues années avec le cœur à l'ouvrage ! Bien entendu, il s'agit de ne pas oublier les agents qui ont participé au fonctionnement organisationnel et administratif de l'établissement. ■



DIALOGUE SOCIAL

Alors que la direction prétexte d'un manque de temps pour répondre aux questions posées en instance, elle traite ces sujets en aparté selon les accointances syndicales ! Le CTUP servirait donc de boîte d'enregistrement d'avis formalisés par la direction elle-même.



Enième modalité du dialogue social ! C'est nouveau, ça vient de sortir !

En plus de tenter de nous faire prendre des vessies pour des lanternes, la direction se plante mémorablement ! En effet, sans se tromper dans le calcul des pourcentages de promotion, elle a décidé de promouvoir plus d'agents que le plafond autorisé. C'est fantastique ! Et généreux de sa part ! Si cela était aussi simple ! Pas de chance, la CAP Nationale n'a pas validé cette liste : c'eût été trop beau ! ■

DÉMÉNAGEMENT DU PARC DE STRASBOURG

Le projet du déménagement du Parc de Strasbourg a enfin abouti dans les grandes lignes : la direction vient de signer l'acte d'achat du nouveau site, ce qui rassure les OPA qui s'interrogeaient sur leur avenir. La direction a piloté ce projet avec l'appui d'une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) et la participation active des OPA du site. Elle finalise maintenant les derniers détails qui seront bien sûr suivis avec vigilance par vos représentants syndicaux CFDT-VNF.

La suite au prochain épisode ■

RÉORGANISATION DE LA DT STRASBOURG

C'est un vaste chantier suscitant de nombreuses questions et inquiétudes des personnels ! La réorganisation de la DT semble n'être qu'à ses prémices alors qu'elle est pourtant programmée pour 2017 !

Lors de la réunion des délégués du personnel du 13 octobre 2016, la direction nous informait qu'il n'était pas envisagé de délocaliser le personnel sur d'autres sites (Wacken). Un mois après, la direction a clairement annoncé lors de la réunion du 18 novembre une réflexion sur une possible délocalisation.

Réunir l'ensemble des personnels au sein d'un même bâtiment pour en délocaliser une partie moins de 5 ans après, le personnel ne sait plus à quel saint se vouer... ■

NORD-EST :

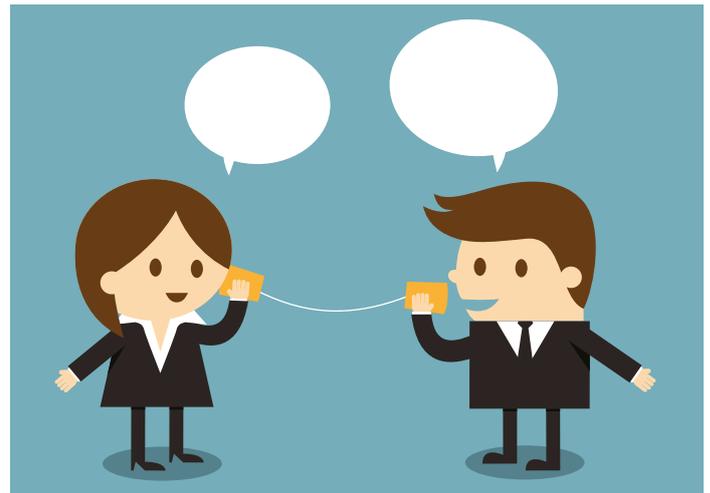
LES MILITANTS CFDT-VNF À L'ÉCOUTE DE SES ADHÉRENTS ET DES PERSONNELS

L'assemblée générale de la section du Nord-Est s'est tenue à Toul le 18 novembre dernier. Le bureau syndical avait invité le secrétaire général de la CFDT-VNF : Rudy DELEURENCE accompagné de Maxime GOMEZ, secrétaire adjoint, membre de la commission exécutive. Présidée par son secrétaire de section Gabriel HESS, cette assemblée générale s'adressait aux adhérents et sympathisants. Si les traditionnels bilans et comptes rendus d'activité étaient inscrits au programme, ceux-ci ont été présentés succinctement pour laisser place aux débats d'actualité et répondre aux questions des personnels.

L'actualité présentée et débattue devant l'assistance concernait notamment : le Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération (PPCR) avec le reclassement dans les nouvelles grilles salariales dès janvier 2017, les titres restaurant, la mutuelle, la NAO, le projet stratégique de VNF, le devenir de nos métiers au sein de l'EPA, le déplaçonnement de la PTETE pour les agents de catégorie C exploitation et la prime de 190 € bruts négociée par la CFDT-VNF pour les C et B administratifs et techniques... L'assemblée générale s'est terminée par un repas, au cours duquel les échanges se sont poursuivis. ■

NUAGES DE DÉPRIME DANS LE SKYLINE

Le personnel de la Direction Territoriale a intégré les nouveaux bureaux du Skyline à Nancy. Toutefois, une



grande nostalgie est ressentie par le plus grand nombre d'entre eux. En effet, la configuration de ce bâtiment ne facilite pas la convivialité entre collègues, notamment par l'implantation de l'accueil qui se situe au premier étage. Bien que les organisations syndicales aient participé aux échanges relatifs aux équipements du site tout au long des travaux, il n'a pas été possible de modifier l'architecture du bâtiment. Celui-ci répond bien aux normes environnementales, mais il faut l'admettre, beaucoup moins à l'environnement sociologique du personnel.

Nostalgie encore ! Tel est le sentiment partagé par 3 jeunes retraités qui reprennent du service en CDD : l'un pour finaliser une mission, le second dans l'attente de l'arrivée du nouveau titulaire et le dernier pour pallier l'absence d'autorisation de recrutement local sur la Moselle et permettre aux agents de prendre leurs congés. ■

NORD-PAS-DE-CALAIS :

CHER PAPA NOËL ...

Nous aussi, dans la DT Nord-Pas-de-Calais, nous transmettons notre lettre au Père Noël. Même si celle-ci n'arrive pas au Pôle Nord ou à notre Directeur Général, nous espérons, comme beaucoup, avoir quand même un magnifique cadeau au pied du sapin ...

En tête de liste, bien sûr, notre souhait le plus précieux serait une application du PPCR conforme à l'esprit de celui-ci pour tous et de façon intelligente et équitable. Nous espérons donc voir, pour l'ensemble des chefs d'équipe issus du concours, une reconnaissance de leurs postes par un passage dans le grade C3 ainsi qu'une PTETE identique pour l'ensemble des agents se retrouvant dans le nouveau grade C2.

Pour la suite de notre liste, il y a encore tant de choses que nous souhaiterions inscrire... comme une réelle considération des agents dans le cadre des changements induits par la mise en place du nouveau projet stratégique, ou encore pour ceux liés à la GBCP et au service facturier ainsi qu'une meilleure prise en compte des risques

psychosociaux que VNF inflige à ses agents....

La liste est longue... Espérons que la magie de Noël opérera et que tous ces sujets s'accompagnent de réelles avancées pour les personnels. Dans l'attente, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année. ■



BASSIN DE LA SEINE :

VOUS AVEZ DIT : VALORISER LE PATRIMOINE!!!

Dans un contexte de crise du logement, certes on ne peut que saluer l'effort financier fourni par VNF : en effet près d'un million d'euros de travaux ont été investis sur le parc immobilier de la DTBS cette année.

Cet effort devra être reconduit pendant de longues années ne serait-ce que pour remettre à un niveau de sécurité et de confort acceptables beaucoup de ces logements.

Suite à la création du pôle logement centralisé que la CFDT-VNF a soutenue et grâce au travail de nos collègues, on pouvait espérer que les choses s'améliorent petit à petit.

La récente réforme des logements de service est depuis passée par là.

Suite à la commission logement du 29 novembre dernier, nos craintes se confirment.

Quelle est la situation? 5 ans c'est le temps moyen d'un logement inoccupé à la DTBS.

5 ans aussi pour qu'une décision soit prise sur le devenir d'un bien aussi rare que recherché. 5 ans pendant lesquels la plupart du temps le logement se détériore inexorablement quand il n'est pas « squatté » ou « vandalisé ». Dans le meilleur des cas, si un agent venait à l'intégrer il faut, au préalable, à nouveau investir dans des travaux pour VNF. À ce rythme-là, dans 5 ans que restera-t-il du parc immobilier de notre direction territoriale ?

Au vu de l'obscur cécité de France Domaine dans les critères de calcul des redevances qui ne tiennent aucunement compte des spécificités de VNF et de ses besoins, c'est sans doute encore plus de logements vacants qui prennent tout droit la voie de la destruction.



Lorsqu'on connaît le salaire à l'embauche d'un agent public ou privé à VNF, l'unique critère des prix du marché local imposé par France Domaine, ne laisse guère d'espoir à ces derniers, d'occuper un logement de service. Pourtant, s'il en était autrement, en plus de donner une bouffée d'oxygène à quelques agents qui pourraient avoir des difficultés à se loger, cela permettrait peut-être de pourvoir les postes qui restent désespérément vacants à la DT BS!

Si la CFDT-VNF s'est battue pour conserver et valoriser ce patrimoine en faveur des agents et des spécificités de VNF, force est de constater que ce combat est loin d'être terminé! Sans un éclair de lucidité de France Domaine ou des pouvoirs publics, les deniers de l'État qui seront investis à l'avenir, serviront plus à détruire qu'à valoriser!

« À trop vouloir une chose, on finit par faire arriver le contraire. »

Citation de Noël Audet dans *L'Ombre de l'épervier* ■

CENTRE-BOURGOGNE :

STRESS

Les réorganisations et les nouvelles arrivées de personnel créent parfois des tensions. Il faut être vigilant sur les situations de « malaise » au travail. Il n'est pas normal de venir au travail avec la boule au ventre et l'angoisse de la journée. Malgré des alertes sur certaines situations, on se rend compte en écoutant les personnels que les « silences » sont parfois évocateurs de l'ambiance. Ces personnels songent même à quitter l'établissement. Essayons plutôt de créer une communauté plutôt que des clans. ■

INAUGURATION RÉUSSIE A LA DTCB

Le barrage de Pont et Massène datant du XIXe siècle vient d'être rénové et modernisé. Une inauguration a eu lieu le 22 novembre en présence des élus locaux et du directeur général.

Tous ont salué avec enthousiasme la réussite de ce challenge : remettre à niveau ce barrage était une nécessité pour la sécurité publique. Cependant, après l'extinction des lampions, il faut considérer que cet ouvrage se situe technologiquement dans le 21^{ème} siècle. Les agents qui doivent l'exploiter ainsi que les personnels de maintenance même les plus « capés » et aguerris sont inquiets sur leurs activités futures, notamment au vu des formations qui sont programmées. Celles-ci doivent être à la hauteur des attentes et des enjeux.

Nous souhaitons que la DTCB prenne la mesure que l'exploitation d'un tel édifice puisse représenter une réelle situation de stress dans la gestion journalière de cet ouvrage.

En cette fin d'année toute proche, l'équipe CFDT-VNF de la DTCB vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année. ■

SIÈGE :

Un peu d'actualité locale ci-dessous et l'occasion pour toute l'équipe CFDT-VNF du siège de vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année.

QUEL RÔLE POUR LE SIÈGE DE L'EPA ?

Dans le cadre des travaux relatifs au Projet de service du siège, une enquête a été lancée en juin dernier afin de recueillir l'avis des personnels sur le rôle du siège. Les résultats de cette enquête ainsi que des échanges avec les directions (siège et directions territoriales) ont permis de définir 9 thématiques. Constitué par des groupes de travail de personnels « encadrants », le G80 s'est réuni le 16 novembre dernier afin de construire une cartographie des macro-activités du siège et un plan d'actions sur la base de ces thématiques. Cette réunion s'est voulue interactive et a permis à tous de s'exprimer. TOUS... Sauf les représentants du personnel qui n'y ont pas été conviés !

Dans un projet de cette ampleur, dont les enjeux et les orientations génèrent de nombreuses incidences sur l'ensemble des personnels, quel est le rôle des organisations syndicales si elles ne sont pas associées aux réflexions préalables ? Quelle est la place pour le dialogue social ? Nous déplorons le manque de transparence des informations et l'absence de représentants du personnel dans ces réflexions. La CFDT-VNF a très largement fait part de ses regrets auprès de la direction et a prévenu qu'elle n'accepterait pas une consultation de forme en CTUP qui interviendrait à la fin du processus.

La direction a finalement décidé de nous entendre et a organisé une réunion de restitution le 2 décembre, au cours de laquelle les résultats des travaux réalisés ont été présentés ainsi que les premières pistes identifiées. Ces éléments ont été présentés à l'ensemble du personnel le 12 décembre à l'occasion d'un séminaire « projet de service ». Cette réunion a permis à chacun de mieux comprendre les attentes et les objectifs de cette démarche et de s'exprimer sur le contenu et la hiérarchisation des actions.

Un plan d'actions devrait être finalisé et présenté au CTUP extraordinaire qui se tiendra le 6 janvier 2017. Celui-ci sera ensuite décliné en feuilles de route par chaque direction, et réajusté en tant que de besoin.

D'après la direction, ce projet de service n'engendrera pas de réorganisation substantielle du siège, mais quelques ajustements. Aussi, la CFDT-VNF reste à votre écoute et ne manquera pas de s'assurer de la clarification de vos missions. ■

« QUI EST-CE ? »

Nous croisons tous régulièrement au sein de l'établissement des visages en se demandant : « c'est qui ? ». Force est de constater que même si nous travaillons pour le même établissement, nombreux sont ceux qui s'échangent un rapide « bonjour » sans savoir si la personne en face œuvre



pour la DIEE ou la DRHM, est embauchée en CDD ou sur un poste pérenne, voire même est un personnel VNF ou un prestataire...

De même, être « le petit nouveau » qui débarque dans un bureau sans avoir été présenté aux équipes n'est pas toujours facile.

Pour la CFDT-VNF, il est urgent de mettre en place un processus d'accueil pour les personnels qui intègrent le siège de VNF. À ce titre, nous avons demandé au secrétariat général d'organiser une journée dédiée à l'ensemble des nouveaux arrivants. Cette démarche, déployée en direction territoriale, n'est en effet pas instaurée au siège.

Celle-ci permettrait notamment à chaque direction de présenter les missions qu'elle couvre, les grands projets qu'elle porte et les équipes dédiées. Des premiers échanges ou rendez-vous pourraient être organisés en fonction des métiers exercés. Cette journée offrirait également la possibilité aux « nouveaux » de rencontrer les « anciens », de mieux comprendre l'organisation de l'établissement, à la FDDP et aux organisations représentatives du personnel de se présenter...

Un processus d'accueil plus large reste à mettre en place : utilisation de l'intranet pour informer de l'arrivée d'un collaborateur, mise en place d'une lettre interne.... La CFDT-VNF ne manque pas d'idées et est disposée à accompagner le secrétariat général pour construire cette démarche. Cette liste de courses vient compléter la feuille de route déjà bien remplie pour la responsable de la communication interne du Siège, nommée l'été dernier pour renforcer le secrétariat général. ■

NOTRE COLLÈGUE ET AMI ERIC BASSET NOUS A QUITTÉ LE MOIS DERNIER.

Élu membre du bureau syndical local, Eric était investi et force de propositions auprès de la CFDT-VNF. Aussi, nous saluons l'engagement professionnel et syndical dont il a témoigné tout au long de son passage à VNF.

Son sourire, sa bonne humeur et sa gentillesse vont nous manquer. ■

Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier



31 octobre :

Réunion Direction Générale de VNF / CFDT-FGTE sur le projet de Seine Nord Europe

3 novembre :

Réunion DS /DG (matin)
Groupe de travail RIFSEEP après-midi

4 novembre :

Réunion de la commission des carrières et rémunérations

10 novembre :

Réunion CTU - formation représentant les agents de droit public

15 novembre :

Bilan NAO et commission des carrières et rémunérations (matin)
Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé (après-midi)

17 novembre :

Réunion CTU Formation plénière

23 novembre :

Réunion négociation accord sur les saisonniers

24 novembre :

CHSCT Central

1^{er} décembre :

Réunion DS /DG

8 décembre :

Réunion CTU - Formation représentant les agents de droit public

13 décembre :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

19 décembre :

Conseil d'administration VNF

5 janvier 2017 :

Réunion DS /DG

LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA AVANCE!

Si la CFDT-VNF regrette qu'il ait fallu attendre si longtemps pour se saisir de ce sujet, si nous pensons que la direction de VNF aurait pu, conformément à ses premiers engagements lors de la NAO 2014, avancer beaucoup plus vite sur le projet de télétravail à VNF, force est de constater que même si c'est avec beaucoup de retard, le dossier semble enfin être sur le bon chemin!

DES GROUPES DE TRAVAIL TROP RÉDUITS

La direction, suite à la constitution du groupe projet a présenté ses avancées et ses approches quant à la conduite du projet!

Vous trouverez [ici](#) le calendrier et les différentes étapes de consultation prévus par la direction.

Nous avons noté que ce groupe de travail était essentiellement composé de salariés du siège et d'un représentant de la DT NPDC. La direction a expliqué que les autres DT n'avaient pas manifesté l'envie d'intégrer ce groupe de travail. Pour la CFDT-VNF, nous avons indiqué qu'il serait toutefois intéressant que chaque DT fasse l'effort de désigner un représentant afin que ce projet soit partagé par le plus grand nombre. La direction sur ce point, a indiqué qu'elle avait ouvert une plateforme collaborative pour les DT, afin de leur permettre de suivre les avancées du projet.

Le premier point consiste à définir les personnels qui

pourraient être éligibles au dispositif du télétravail. Le choix qui a été retenu est d'examiner les différentes missions qui pourraient répondre à ses critères. La méthode : mettre en place un questionnaire d'autoévaluation des salariés, croisé avec l'évaluation de la hiérarchie.

De nombreuses étapes devront être poursuivies comme



de définir les conditions d'exécution du télétravail, les conditions requises pour le lieu de travail, les prises en charge par l'employeur, la durée du télétravail, les outils etc.

Toutes ces étapes donneront lieu à une présentation aux représentants du personnel qui pourront amender le projet et faire valoir les attentes du personnel.

L'objectif de ce groupe de travail est d'aboutir à un projet stabilisé d'ici l'été 2017. Une expérimentation débutera ensuite entre le siège de VNF et la DT NPDC sur le second trimestre pour une généralisation à l'EPA dès 2018.

RIFSEEP : SOU À SOU....

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Avec les actions de la CFDT-VNF, 2016 est enfin l'année où le travail et l'investissement des personnels administratifs et techniques sont reconnus. Pour la CFDT-VNF, nous voulions dépasser le stade des vaines promesses et des grandes déclarations pour rentrer dans le dur du sujet et dans les mesures concrètes.

JUIN 2016 ON REBAT LES CARTES!

Ainsi, dès le mois de juin 2016, nous avons enfoncé une première porte en obtenant dans le cadre d'un protocole de sortie de grève une enveloppe de 200 000 € correspondant à une prime de 190 € par agent dès cette année. Nous avons bien indiqué que cette mesure ne clôturerait pas les négociations et que pour la CFDT-VNF, le compte n'y était pas. Nous avons convenu de faire confiance au directeur général qui s'était engagé à poursuivre ses efforts dans la mise en place du RIFSEEP. ■

NOVEMBRE 2016 ON NE LÂCHE RIEN!

Ainsi, dès la réunion DS/DG du 3 novembre 2016, la CFDT-VNF est remontée au créneau pour rappeler au DG ses engagements. Comme annoncé dans notre newsletter précédente, cette année, les 190 € que nous avons obtenus en juin 2016 seront versés sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Pour autant, cela ne permettait pas de garantir la pérennité de ce dispositif. En effet, le CIA n'est pas garanti chaque année et le plafond fixé dans l'arrêté est relativement bas. Par exemple, celui-ci ne permet pas à un agent qui effectue de l'intérim sur une période de 12 mois de percevoir l'intégralité de sa prime d'intérim! Inutile de vous dire qu'il serait forcément pénalisé sur la mesure des 190 €.

De fait, nous avons obtenu que dès l'année prochaine, les 190 € intègrent l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui bénéficie d'un plafond bien plus élevé et permettra de pérenniser cette mesure.

De plus, il a été acté à notre demande que toutes les primes liées à l'intérim, aux adjoints de subdivision... soient également intégrées dans l'IFSE.

PETIT À PETIT L'OISEAU FAIT SON NID....

Ce délai peut paraître long par rapport à l'attente du personnel, mais il est primordial de bien préparer cette mutation pour qu'elle soit pleinement réussie et soit une chance de pérenniser ce dispositif pour le personnel! S'il est nécessaire d'opérer un benchmark auprès d'autres établissements plus avancés sur ce projet, il est également primordial de prendre en considération les spécificités de VNF et en cela nous saluons l'engagement de nos collègues dans ce groupe de travail et pour le moment, la conduite de ce projet! ■

Si cela correspond déjà à de réelles avancées, nous avons demandé en complément, qu'au minimum, la moyenne des coefficients soit garantie pour les catégories A et B comme nous avons pu l'obtenir pour les C. Il n'est en effet pas acceptable, quelle que soit sa catégorie, qu'un agent se retrouve pénalisé sur 4 ans (durée pour laquelle le nouveau coefficient sera attribué dans le RIFSEEP). De la même manière, nous avons demandé que les agents soient repositionnés sur la moyenne de l'IFSE plutôt que sur le socle.



Suite à nos demandes, il avait été convenu avec les organisations syndicales, que ces deux points devaient être chiffrés par la direction générale et en fonction du coût, concertés au CTU public.

Lors du CTU public du 10 novembre 2016, la direction a annoncé un montant de 43 000 € pour assurer la moyenne des coefficients pour les catégories A et B et une somme de 100 000 € pour repositionner sur l'IFSE moyen l'ensemble des agents. Devant cette somme de 143 000 € la direction avait refusé d'intégrer ces mesures complémentaires tout en précisant que les consignes de paye devaient être passées avant le 16 novembre au PSI pour assurer le versement de la paye de décembre. ■

DÉBUT DÉCEMBRE ON NÉGOCIE ENCORE!

À la dernière réunion DS/DG, la CFDT-VNF a été la seule à remettre ce sujet sur la table et à rappeler les engagements initiaux du directeur général. La direction nous a annoncé avoir acté, suite à notre demande, l'attribution du coefficient moyen pour les catégories B pour un montant de 28 000 € et cela dès 2016.

Pour la CFDT-VNF, il restait donc 117 000 € par rapport au total des revendications chiffrées suite à nos demandes précédentes. Après négociation de la CFDT-VNF, le directeur général a accepté d'attribuer ce complément de 117 000 € et nous avons convenu qu'il appartiendrait aux élus du CTU Public de définir les modalités de répartition en concertation avec la DRHM. Le directeur général a toutefois insisté pour que la mesure qu'il concédait à notre demande permette une « digne » reconnaissance des catégories C notamment.

Ainsi, lors de la réunion du CTU Public du 8 décembre dernier, de nombreuses questions ont été débattues. La direction a rejeté notre demande concernant la garantie de la moyenne des coefficients pour les catégories A. De même, elle a émis un refus sur notre demande de repositionnement des agents sur la moyenne de l'IFSE plutôt que sur le socle.

S'agissant de la répartition de l'enveloppe de 117.000 €, alors que le directeur général s'était engagé à l'intégrer dans l'IFSE lors de la réunion DS/DG, la DRH a remis en cause cet arbitrage. Après des échanges animés, la répartition suivante a été retenue :

→ 98.600 € sur l'IFSE dès 2017 (cela représente 250 €

de plus pour les AAP1 et AAP2 et 200 € de plus pour les AA1 et AA2);

→ 18.400 € sur le CIA en 2017 mais qui seront intégrés sur l'IFSE à compter de 2018 ce qui permettra de pérenniser cette somme. ■

UN TIENS VAUT MIEUX QUE DEUX TU L'AURAS!

Même si la CFDT-VNF déplore que les 117.000 € ne soient versés intégralement dès 2017 sur l'IFSE, elle se félicite d'avoir obtenu et pérennisé cette enveloppe complémentaire, qui s'ajoutera aux 200 000 € qu'elle avait déjà obtenus dans le cadre du protocole de sortie de grève de juin 2016! Au total, c'est un montant de 317 000 € auquel s'ajoute le montant alloué pour garantir au minimum pour les catégories C et B, l'attribution du coefficient moyen (40 000€). S'ajoute également l'intégration des 65€ pour les catégories C administratif et technique et des 95€ pour les B administratifs sur le CIA au titre de 2016 et sur l'IFSE à partir de janvier 2017 pour un montant total de 60 000€. Nous remercions le directeur général pour ses engagements conformes aux échanges que nous avons eu lors de la signature du protocole de sortie de grève de juin 2016, à savoir la poursuite de la reconnaissance des personnels administratifs lors de la mise en place du RIFSEEP.

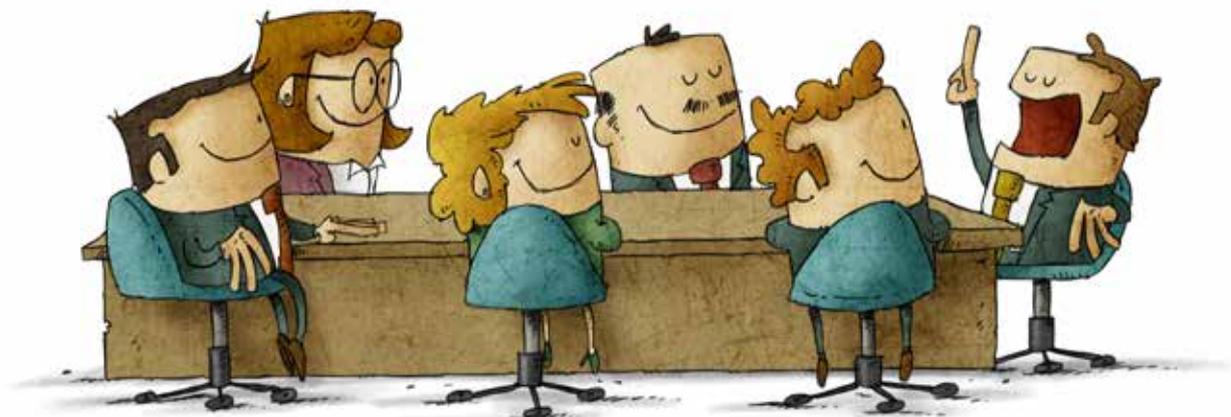
Cet avis ne semble toutefois pas être partagé par l'ensemble des représentants du personnel puisque lorsque la direction a procédé au vote, **la CFDT-VNF a été la seule organisation syndicale à émettre un avis favorable sur ce dossier**. Il faut dire également qu'elle aura été la plus acharnée à se battre pour obtenir cette reconnaissance et en faire une de ses priorités! ■

Clin d'œil

Chère DRH Des Neiges, nous voulons te souhaiter un joyeux Noël et t'annoncer que notre clin d'œil mensuel sera réservé désormais à l'émissaire de Bercy détaché à VNF le bien nommé PERCEPT'OR. Anti-héros, adoré du ministère du budget, le négociateur planqué qui, sans s'exposer, remet en cause ton travail, pourfend les acquis sociaux et le dialogue social à coups de visas refusés et de réductions budgétaires. Libéréeeeeeeee! Délivréeeeeeeee!



1^{ÈRE} RÉUNION DE LA COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS



Le rôle et les attributions de la commission des carrières et des rémunérations ont été redéfinis par un avenant à la convention collective du 7 avril 2016. Espace d'échange et de dialogue, cette commission est chargée d'étudier et d'émettre des propositions sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé. Ses travaux ont pour objet d'éclairer la direction générale sur les sujets relatifs aux carrières et aux rémunérations.

Constituée avant l'été, elle s'est réunie pour la première fois dans sa nouvelle configuration le 4 novembre dernier. A cette occasion, il a été décidé de définir une méthode de saisine de cette commission par les personnels afin de disposer des documents nécessaires à l'instruction des dossiers. La mise à disposition d'un formulaire en ligne sur l'intranet a été proposée ainsi que la communication d'un calendrier permettant à chacun de saisir la commission en temps utiles. Dans ce cadre, la DRHM soumettra à l'avis de la commission un mode opératoire, qui devra être opérationnel le 15 décembre 2016 en lien avec le lancement de la campagne des entretiens annuels.

DES CONCERTATIONS PLURIANNUELLES

Il a également été acté que la commission des carrières et des rémunérations se réunisse 2 fois par an minimum, comme suit :

- Début juin, après la campagne des entretiens annuels ;
- Fin octobre, après les discussions sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

D'autres réunions pourront également être programmées si besoin, notamment pour l'examen de situations collectives (évolution des familles d'emploi, grille salariale...).

L'ordre du jour de la réunion portait sur les points suivants :

- Le rôle et les missions de la commission ;
- La révision de la famille d'emplois « exploitation-maintenance » ;
- L'information sur la mobilité au sein de VNF ;

- L'examen des situations individuelles ;
- Point d'étape de la NAO 2016.

Les représentants CFDT-VNF ont rappelé à la direction que l'ensemble des documents nécessaires aux travaux doivent leur être adressés au moins 15 jours avant la réunion, ce qui n'a pas été le cas pour les 2 derniers points de l'ordre du jour. Ce délai nécessaire permet à la commission d'instruire ces dossiers et de se concerter préalablement à la tenue de la réunion. Compte tenu du calendrier imposé par la NAO, nous n'avons toutefois pas voulu bloquer ces dossiers et avons procédé à leur examen.

Une proposition de la famille d'emplois « exploitation-maintenance » révisée a été soumise aux membres de la commission. Cette grille est proposée à titre transitoire, dans l'attente de la construction d'une famille d'emploi dédiée à la « maintenance opérationnelle » pour les salariés de droit public et de droit privé. Pour mémoire, lors de la NAO 2015, la CFDT-VNF avait obtenu l'ouverture de négociations afin de clarifier le positionnement des mainteneurs de droit privé et leur donner de la visibilité sur un parcours de carrière au sein de VNF. Dans ce cadre, nous avons convié l'ensemble des mainteneurs privés à participer à un groupe de travail en janvier 2016. Ces échanges nous ont permis de recueillir de nombreux éléments, que la DRHM a ré-injecté dans la famille d'emploi « exploitation-maintenance ». Par conséquent, la grille présentée à la commission a été validée à l'unanimité.

OBTENIR DES ENGAGEMENTS ET LES FAIRE APPLIQUER : UN COMBAT QUOTIDIEN

Les débats se sont animés lors de la présentation du bilan NAO, où force a été de constater que la directrice des ressources humaines et des moyens avait oublié plusieurs engagements qu'elle avait pourtant pris de longue date. Des situations actées par la direction se sont ainsi trouvées remises en cause. A titre d'exemple, il avait été convenu que le projet de famille d'emplois « exploitation-maintenance » révisé fasse l'objet d'échanges entre les mainteneurs de droit privé et leur hiérarchie afin de s'assurer de l'adéquation entre le positionnement de leur poste et la réalité du terrain. Nous avons constaté lors de la réunion que cet engagement n'a pas été respecté et seuls

quelques managers ont été sollicités. De même, la direction avait clairement validé le repositionnement dès 2016 d'un certain nombre de mainteneurs de droit privé qui assurent des responsabilités bien au-delà du positionnement de leur poste, et ce depuis plusieurs années. 5 mois après cet arbitrage, celui-ci a été remis en cause sous prétexte que ces repositionnements nécessitaient au préalable la remise à plat de la filière maintenance...

Rappelons que la révision de la famille d'emploi « exploitation-maintenance » avait justement pour vocation de repositionner les postes aux bons niveaux ! On marche sur la tête... De plus, la simple révision d'une famille d'emploi ayant pris près d'un an.... Nous n'osons pas

imaginer les délais pour construire une nouvelle famille d'emplois ! Les mainteneurs n'ont pas à pâtir des erreurs de positionnement et des délais de traitement par la DRH.

Il est inacceptable pour la CFDT-VNF que la direction revienne sans cesse sur ses positions, lui faisant ainsi perdre son crédit mais, plus dramatique encore, témoigne de son manque de considération vis-à-vis de ses personnels ! Encore une fois, il a fallu batailler pour rappeler à la direction qu'une décision sans condition de réserve se doit d'être tenue et que si un climat de confiance ne pouvait être instauré, la CFDT-VNF cesserait toute concertation avec la DRHM. Face à cette pression, la direction est finalement revenue sur sa position initiale.

Cet exemple révèle la réalité de notre quotidien : nous battre pour défendre vos droits, mais aussi pour que les engagements que nous parvenons à obtenir soient réellement tenus !

Vos représentants CFDT-VNF à la commission des carrières et des rémunérations sont :

- Sébastien PONS - DTSO
- Chrystèle GUEUDRE - siège
- Rudy DELEURENCE - siège
- Florence DEQUIRET - siège ■



Bon à savoir !

« Construire les voies navigables de demain avec les femmes et les hommes d'aujourd'hui », tel était l'enjeu du séminaire sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des carrières et des compétences (GPEECC) organisé à Arras les 29 et 30 novembre derniers. Pyramide des âges, départs massifs à la retraite, baisse des effectifs, évolutions technologiques et réglementaires, projet stratégique... VNF est pris dans des processus d'évolution importants qui nécessitent la mise en place d'une démarche rapide pour accompagner ces changements...

Si nous avons des doutes sur l'avancement du projet GPEECC, ceux-ci se sont confirmés au fur et à mesure de ces 2 jours : l'établissement n'en est qu'à ses prémices ! Malgré la motivation des personnels à faire émerger un maximum d'idées, les brainstormings étaient peu cadrés et la synthèse bien succincte... Si l'intention de préparer l'avenir de VNF est louable, les conclusions du séminaire restent incertaines. Encore une réunion qui aura coûté bien plus cher qu'elle n'a apporté d'orientations concrètes.



Les Eq'Eaux du Ministère

L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE TEMPORAIRE (ICT)

L'ICT est un dispositif qui permet aux agents qui subissent une perte de rémunération suite à une réorganisation (baisse du régime indemnitaire par exemple) d'avoir un maintien temporaire de leur revenu.

Le dernier dispositif mis en place couvrait la période de 2015 à 2017 avec, comme année de référence pour les revenus garantis, l'année 2014. Il convenait donc rapidement de mettre en place un nouveau dispositif pour les périodes à venir, les réorganisations ne faiblissant pas dans cet EPA et ne se faisant pas toujours à l'avantage des agents !

La direction a bien confirmé qu'elle portait une demande répondant à notre revendication à savoir une ICT sur 5 ans en année glissante. Ce dossier est en cours de discussion pour un passage au guichet unique et à la Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Un projet sera présenté au prochain CTU Public.

Sur notre inquiétude concernant l'année 2017 et l'impact financier négatif que pourrait avoir les réorganisations, nous avons obtenu à la dernière réunion DS/DG que le directeur général, en lien avec la DRHM, propose une rédaction dans le décret ICT qui intègre pour l'année 2017, la garantie que les agents ne seront pas défavorisés par rapport aux réorganisations qui se mettraient en place en 2018.

Dans le cas contraire, la CFDT-VNF demande la suspension des réorganisations sur l'année 2017 ou pour le moins une mise en œuvre qui ne débute pas avant le 1er janvier 2018.

Nous vous tiendrons rapidement informés et l'issue donnée à notre revendication ci-dessus déterminera les positions que la CFDT-VNF pourra tenir dans les différents CTU de proximité et CHSCT Locaux en cas de présentation de projet de réorganisation.

