

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

Avec les beaux jours qui arrivent, les dossiers économiques et sociaux au sein de VNF bourgeonnent avant l'heure. Une chose est certaine, les années passent et se ressemblent pour les élus de l'établissement, qui doivent constamment rester sur leurs gardes car la direction prend un malin plaisir à revenir sur ses engagements ou contourner ses propres accords. Nous vous souhaitons une bonne lecture à tous.

FÉVRIER/MARS 2017 - N°25

PAGE 2

PAGE 2 à 11

Agenda

Les Eq'Eaux Nationaux :

- CAP sur le projet de canal Seine Nord Europe

-Tournée des HMI

Clin d'oeil

- Campagne des entretiens professionnels

- Salariés de droit privé : NAO, l'heure du bilan

- Commission des carrières et des rémunérations : les modalités de saisine

- Contrat de prévoyance Mutex

-Accord saisonniers

PAGE 11

PAGE 12 à 17

PAGE 17

- Un concours parfois coûteux pour les personnels

- Orientation de recrutement 2017

- Plan de formation 2017

- GBCP : le rouleau compresseur budgétaire 2017

Les Eq'Eaux du Ministère

- ICT, ICA ... Au jeu «consonnes et voyelles», on gagne à coup sûr mais « au mot le plus long», on perd, c'est certain

Les Eq'Eaux des Régions

Bon à savoir

À la une

POUR LA CFDT-VNF ÇA CONTINUE !

Suite à la démission de notre Secrétaire Général Rudy DELEURENCE, dont nous tenons à saluer le travail et l'apport important tant pour les personnels de VNF dans leur ensemble que pour la CFDT, Maxime GOMEZ a été désigné comme Secrétaire Général par intérim.

Nous remercions Rudy pour tout ce qu'il nous a apporté que ce soit professionnellement ou humainement et lui souhaitons entière réussite tant sur le plan personnel que professionnel. Pour celles et ceux qui le connaissent, cela ne fait aucun doute...

L'aventure continue et lors du prochain Conseil National du mois de mars 2017, la CFDT-VNF votera le renouvellement de son bureau et de son Secrétaire Général.

Nous vous tiendrons informés et souhaitons par ces mots vous assurer de la continuité de notre présence à vos côtés afin de toujours faire progresser vos droits et conditions de travail. Merci Rudy !



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier



8 février 2017 :

CHSCT Central

14 février 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

16 février 2017 :

Réunion CTU Formation plénière

2 mars 2017 :

Réunion DG/DS

7 mars 2017 :

Bilan de la NAO 2016 (salariés de droit privé)

8 mars 2017 :

Réunion de la commission intéressement (salariés de droit privé)

16 mars 2017 :

CHSCT Central

20 mars 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

30 mars 2017 :

Réunion CTU Formation plénière

CAP SUR LE PROJET DE CANAL SEINE NORD EUROPE

Une mission de préfiguration de la Société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE) a été confiée au Directeur général de VNF. Le décret relatif à la mise en place de cette nouvelle société a été transmis au conseil d'État le 6 janvier dernier et devrait faire l'objet, nous l'espérons, d'une parution au Journal Officiel dans les prochains jours. Afin que la SCSNE puisse disposer des moyens de fonctionner dans les premiers mois suivant sa mise en place, des conventions ont été rédigées par la direction de VNF, ajustées au vu des observations relevées par la CFDT-VNF.



PROJET DE MISE EN PLACE DE NOMBREUSES CONVENTIONS ENTRE VNF ET LA SCSNE

Une première convention portant sur la mise à disposition du personnel a été votée favorablement par le CTU Privé du 18 octobre 2016, dans les termes issus de l'accord collectif signé le 7 avril 2016. À la demande de la CFDT-VNF, les conventions de gestion qui ont un impact sur le personnel font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel.

Plusieurs projets de conventions ont été rédigées et s'organisent comme suit :

1. Une convention cadre détaille tous les aspects communs en termes contractuels (facturation, suivi...) à l'ensemble des domaines couverts par les conventions de gestion. Elle prévoit trois types d'activités réalisées par VNF au profit de la SCSNE, qui répondent à des modes de facturation différents :
 - des prestations de gestion récurrentes (exemple : bulletin de paie, appui juridique), facturées de manière forfaitaire;
 - des prestations d'assistance et de conseil ponctuelles (exemple : recrutement) facturées sur la base du temps passé;
 - des prestations en rapport avec les moyens matériels mis à disposition (exemple : véhicules).
2. Des conventions de gestion sont également rédigées et annexées à la convention cadre. Elles mettent en exergue les moyens nécessaires en fonction de différents domaines. Elles pourront être renouvelées si nécessaire et prendront fin indépendamment les

unes des autres. En tout état de cause, elles s'arrêtent dès lors que la convention cadre prend fin.

10 conventions ont été rédigées et couvrent les domaines suivants :

- les ressources humaines;
- les véhicules;
- les voyages et déplacements;
- le mobilier et immobilier;
- la gestion budgétaire et financière;
- les systèmes d'information et de téléphonie (récurrents);
- la communication et les relations institutionnelles;
- le domaine juridique;
- les achats (marchés publics);
- une convention constitutive de groupements comptables uniques.

Ces 10 projets de convention ont été rédigés et présentés lors du CTU de proximité du siège du 21 février et la mise en place du groupement comptable a été présentée au Conseil d'administration du 23 février.

Ces conventions n'ont pas vocation à durer. En effet, au fur et à mesure de ses recrutements et de ses marchés, la SCSNE prendra à son compte les missions couvertes par ces conventions.

Ainsi, les activités de communication, d'appui juridique, les achats et véhicules devraient rapidement être prises en charge par la SCSNE. De plus, au-delà de l'assistance par VNF, la SCSNE pourrait également bénéficier d'un appui de la part d'autres partenaires comme les collectivités territoriales par exemple.



Alors que des missions voient une justification évidente à certaines collaborations (aspects comptables et RH notamment), la CFDT-VNF s'interroge sur l'intérêt de VNF à conventionner sur certains sujets pour lesquels l'établissement ne dispose pas d'une expertise particulière

(mise à disposition de véhicules, assistance à la recherche de locaux...) et qui devront se faire dans la limite du plafond d'emploi accordé à VNF.

Elle s'interroge également sur le nombre limité d'ETP dédiés pour les missions d'assistance.



DÉSHABILLER PIERRE POUR HABILLER PAUL

Les effectifs de la SCSNE devraient passer de 40 personnes en 2017 à 70 personnes à terme. Aussi, la CFDT-VNF insiste sur le fait que la mise en œuvre des conventions ne doit pas mettre en difficulté les personnels de VNF. Même si aujourd'hui bon nombre de personnels VNF œuvrent déjà en partie pour le projet Seine Nord sans être affectés à la structure de préfiguration, il convient de s'assurer que la mise en œuvre des conventions n'affecte pas l'organisation et l'atteinte des objectifs des directions de VNF.

La direction se veut rassurante et indique que chaque prestation d'assistance et de conseil fera l'objet d'un bon de commande. Il appartiendra alors à VNF d'examiner chaque demande au vu de ses priorités et de ses ETP. Ainsi, l'établissement aurait la possibilité de refuser une prestation pour le compte de la SCSNE s'il ne dispose pas des moyens nécessaires... Quand on connaît, depuis des années, le degré d'urgence dans lequel sont traitées les commandes passées au titre du projet Seine Nord, il serait très surprenant que le transfert du pilotage de VNF vers la SCSNE remette ces pratiques en question...

La CFDT-VNF veille à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les ETP dédiés soit suffisants et que la mise en œuvre des conventions ne vienne pas alourdir la charge de travail des personnels VNF. Aussi, la CFDT-VNF a demandé et obtenu, qu'outre la convention cadre qui pourra être reconduite tacitement sauf à être dénoncée 6 mois avant l'échéance, que les autres conventions soient renouvelées par avenant ce qui marque bien l'aspect transitoire de ces dernières. De plus, la CFDT-VNF a obtenu la mise en place d'un « comité de suivi des conventions » pour en évaluer l'impact sur le fonctionnement de VNF, examiner régulièrement la capacité de VNF à assurer cette assistance afin de décider de les renouveler ou non, et opérer les ajustements si nécessaires. Au-delà de cette instance, dont la composition et le fonctionnement restent à définir, la CFDT-VNF a demandé qu'une information soit organisée en CTUP du siège chaque semestre.

Accompagner la SCSNE dans sa mise en place et lui accorder provisoirement les moyens nécessaires pour fonctionner est une bonne chose. Toutefois, il ne faudrait pas que cela se fasse au détriment de nos collègues. La CFDT-VNF restera vigilante sur ce sujet!



interprétations qui sont propres à certaines DT et ne sont pas toujours en phase avec les textes! Nous ne pouvons qu'inviter la Direction à mieux communiquer auprès des directions territoriales et plus largement auprès des salariés pour que les textes soient mieux appréhendés, connus et appliqués.

CAMPAGNE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Comme chaque année, la campagne des entretiens professionnels annuels a été lancée en décembre dernier. L'ensemble des formulaires d'entretien doivent être retournés auprès des PPRH pour le 31 mars 2017 au plus tard.

SOYEZ PROACTIF ET ACTEZ VOS REMARQUES

Ce moment d'échange avec votre hiérarchie vous permet de faire le point sur la tenue de votre poste, la réalisation des objectifs qui vous ont été fixés pour l'année 2016 et la fixation de vos objectifs pour 2017. Il est également l'occasion de remonter les éventuels problèmes rencontrés dans le cadre de vos fonctions. N'hésitez donc pas à alerter votre hiérarchie des difficultés que vous rencontrez, afin d'en discuter conjointement et de trouver des solutions. À cet effet, le support d'entretien contient une rubrique dans laquelle vous êtes invités à faire part de vos propres observations et des points positifs comme négatifs. Nous vous encourageons à formaliser dans ce même espace les engagements qui pourraient être pris verbalement par votre hiérarchie. En effet, en cas de recours, ces informations

TOURNÉE DES HMI

Suite à l'ensemble des accords collectifs de droit privé qui ont été négociés et signés en 2016, la CFDT-VNF a tenu des HMI dans l'ensemble des Directions Territoriales à destination des salariés de droit privé.

Celles-ci ont été l'occasion de mieux expliquer la manière dont ont eu lieu les négociations sur les différents accords, les avancées sociales obtenues ou pérennisées et de répondre à l'ensemble des questions posées.

Nous avons pu constater que, malheureusement, il reste un trop grand niveau de méconnaissance des droits et des accords en vigueur et que cela génère parfois des

Clin d'œil



nous seront très utiles pour porter vos revendications et défendre votre dossier. À ce titre, assurez-vous de recueillir votre formulaire d'entretien après visa de votre N + 1 et N + 2, et d'en conserver une copie avant envoi au PPRH.

Cet entretien est aussi l'occasion d'étudier l'impact de l'évolution du contexte et des enjeux de votre service sur votre poste. Aussi, nous vous invitons à relire attentivement votre fiche de poste et à proposer des adaptations à votre hiérarchie, si nécessaire.



FORMATION & ÉVOLUTION DE CARRIÈRE, EXPRIMEZ-VOUS

Enfin, un temps d'échange avec votre hiérarchie sera consacré à la définition et la formalisation d'un projet professionnel afin de vous inscrire dans une dynamique de formation, en vue d'une éventuelle évolution de carrière ou une mobilité. Vous pouvez également solliciter l'appui de votre PPRH pour vous accompagner dans cette démarche.

Reconnaître et fidéliser les personnels, c'est aussi savoir détecter leurs compétences, prendre en compte leurs souhaits d'évolution et proposer des parcours de carrière en adéquation avec les besoins de l'établissement. Nous déplorons cette année encore le manque d'outils RH qui permettraient de recenser les compétences et les aspirations de l'ensemble des personnels. Si la direction identifiait en amont les éventuelles candidatures potentielles qui pourraient répondre aux postes vacants, l'établissement pourrait vraisemblablement combler la vacance de postes constatée une fois de plus au 31 décembre 2016! Elle pourrait également pérenniser et recruter des emplois statutaires ou des CDI au lieu de recruter en urgence des CDD pour limiter la vacance des postes et donc des pertes d'effectifs en fin d'année.

PETITE SPÉCIFICITÉ POUR LE PERSONNEL PRIVÉ

Suite à l'accord sur le temps de travail, l'entretien d'évaluation sera également l'occasion d'examiner la situation des personnels bénéficiant d'une convention de forfait jour. Il pourra être proposé au salarié de revenir sur un régime de décompte horaire du temps de travail. Celui-ci aura alors le choix d'accepter ou non cette proposition.

De même, le salarié peut demander à revenir sur un régime de décompte horaire du temps de travail. Cette demande sera examinée au regard des critères du champ d'application du forfait jour.

SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ : NAO, L'HEURE DU BILAN

Lors de la dernière réunion de la commission des carrières et des rémunérations, un bilan relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) a été présenté.

Pour rappel, compte tenu de la reprise de la gestion et du financement des titres restaurant par la direction, l'augmentation générale a été gelée pour 2016 et sera versée, si le cadrage salarial des tutelles le permet, sous forme de prime collective non pérenne en 2017.

En contrepartie, grâce au budget que la CFDT-VNF a réussi à sauvegarder pour la FDDP, 500 € de chèques vacances seront désormais versés par la FDDP en juin à tous les salariés présents entre le 1er janvier et le 31 mai de l'année N sans aucune participation salariale et donc sans aucun prélèvement sur la fiche de paie.

L'enveloppe consommée au titre de la NAO s'élève à 152,15 K€ pour 2016, répartie sur les postes suivants :

- mobilités ;
- responsabilités managériales ;
- modifications de fiche de poste ;
- prime ponctuelle liée à la mobilité géographique ;
- augmentation relative à la plage de gestion ;
- augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- effet report ;
- dispositions liées aux accords égalité homme femme et dialogue social et personnels mis à disposition ;
- prime maître d'apprentissage.

Au vu de l'enveloppe allouée, aucune mesure liée au mérite n'a pu être retenue au titre de la NAO 2016. Aussi, la direction a encouragé les réécritures de fiches de poste, accompagnées d'une évolution salariale pouvant aller jusque +3 %.

Ainsi, 79 salariés ont bénéficié de cette disposition pour un montant global de 62,46 K€, soit bien plus d'1/3 du budget alloué.

De même, quelques précisions ont été demandées sur les indicateurs et sur la consommation des différents sous-thèmes.

Cela a fait l'objet d'une 2nde réunion où nous avons demandé à la direction de clarifier les règles de calcul de l'enveloppe NAO accordée par la tutelle, afin de rendre le dispositif plus transparent et plus compréhensible par toutes et tous mais aussi de ne plus avoir des règles changeantes d'une année sur l'autre.

Les prochaines négociations devraient normalement démarrer à la fin du 1^{er} trimestre pour la NAO 2017. D'ores et déjà, une 1^{ère} réunion a été programmée fin mars.

Souhaitons qu'à cette date la direction ait connaissance du cadrage des tutelles et du montant de l'enveloppe allouée.

COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS : LES MODALITÉS DE SAISINE

Un avenant à la convention collective relatif à la commission des carrières et des rémunérations a été signé le 7 avril 2016. Espace d'échanges et de dialogues, 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 (cf numéro 19 des Eq'Eaux). Ses travaux ont pour objet d'éclairer la direction générale sur les sujets relatifs aux carrières et aux rémunérations.

SUJETS POUR LESQUELS LA COMMISSION PEUT ÊTRE CONSULTÉE :

- l'évolution et l'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 postes;
- le bilan de la négociation annuelle obligatoire (NAO);
- le bilan de la campagne des entretiens professionnels (évolutions professionnelles demandées et formations de longue durée);
- l'approfondissement d'un ou plusieurs points particuliers du bilan social de l'établissement;
- l'évolution des salaires minimums des catégories et des plages de gestion.



DEUX RÉUNIONS ANNUELLES POUR FAIRE LE POINT

- Négociation annuelle obligatoire (NAO), en octobre;
- Campagne des entretiens professionnels, en juin.

Dans ce cadre, des situations individuelles sont examinées à la demande des salariés, des hiérarchies ou de la direction. Ainsi, à travers le formulaire de saisine, vous avez la

possibilité de solliciter l'avis de la commission sur les sujets suivants :

- le positionnement de votre poste au regard des changements d'organisation et/ou de l'évolution de vos missions;
- les conséquences d'une mobilité particulière sur votre niveau de rémunération;
- un souhait de revalorisation salariale.

VOS RECOURS AUPRÈS DE LA COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Si vous estimez que votre situation n'est pas cohérente au vu de la politique RH menée par l'établissement, vous avez la possibilité de saisir la commission des carrières et des rémunérations en retournant le formulaire ci-joint dûment complété à l'adresse suivante : florence.dequiret@vnf.fr ou cfdt@vnf.fr. Votre demande devra être étayée par des éléments contextuels (argumentaire, fiche de poste, entretiens annuels, analyse du PPRH, avis de la hiérarchie...) afin d'objectiver son analyse. Tous ces éléments ne sont pas forcément à votre disposition et nous vous conseillerons au mieux afin de remplir votre dossier et de vous procurer les éléments manquants.

La commission des carrières et des rémunérations dispose d'un délai minimal d'un mois pour instruire les dossiers. La prochaine réunion étant organisée à l'issue de la campagne des entretiens professionnels, votre dossier devra nous être adressé fin avril au plus tard, en vue d'un examen au cours du mois de juin.

S'il devait y avoir des réunions extraordinaires, elles pourront donner l'occasion d'examens individuels sans forcément attendre la prochaine réunion ordinaire. À cet effet, nous avons demandé à la direction qu'un délai de prévenance suffisant soit respecté et une communication auprès des salariés organisée. Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche.

CONTRAT PRÉVOYANCE MUTEX

Malgré nos nombreuses alertes sur le dossier de la prévoyance, nous sommes obligés de constater qu'à ce jour rien n'avance et que les réponses sont toujours tout aussi incertaines! Depuis le 1er janvier 2016, les salariés de droit privé sont couverts au titre de la prévoyance par un contrat obligatoire pris en charge à 100 % par VNF. Pour autant, depuis cette date, aucun salarié n'a pu bénéficier normalement des garanties prévues au contrat!

DISCORDE ENTRE VNF ET MUTEX : LES SALARIÉS TRINQUENT

Un différend oppose la direction de VNF et la société MUTEX sur la prise en charge notamment des salariés qui étaient déjà en arrêt maladie sur l'année 2015 et qui l'étaient encore sur 2016. Après que MUTEX ait tenté d'attaquer VNF sur un motif de fausses déclarations dans le cadre de l'appel d'offres, puis ait demandé une prime complémentaire de plus de 370 000€ pour accepter ces prises en charge, VNF s'est enfin décidé mi-janvier à saisir

leurs avocats et à écrire un courrier dénonçant point par point les mises en cause et invitant cordialement MUTEX à revenir à la raison et à la table des négociations!

Les élus CFDT-VNF, quant à eux, sont intervenus pour défendre quelques collègues en difficulté suite à un arrêt maladie pour qui les prises en charge prévues au contrat n'avaient pas été versées, les plongeant parfois dans de grosses difficultés personnelles et financières. Nous avons obtenu des avances sur salaire pour ces collègues mais aucune réponse quant à la prise en charge des versements aux ayants droit suite à un décès.

Les élus CFDT-VNF au CTU Privé ont également proposé à la direction de relancer un nouveau marché en parallèle pour faire face à une éventuelle dénonciation du marché et ainsi éviter de laisser le personnel de droit privé sans aucune couverture. En effet, si les choses se règlent rapidement et dans le bon sens, il sera toujours facile de ne pas donner suite à l'appel d'offres et dans le cas contraire nous aurons évité une carence trop longue sans aucune couverture pour les salariés.

ACCORD SAISONNIERS

Et voilà une nouvelle fois une campagne de recrutement de salariés saisonniers qui s'annonce de manière peu lisible, peu compréhensible et peu acceptable!

DES FICHES DE POSTE AU FIL DE L'EAU!

Devant les disparités flagrantes des fiches de poste publiées pour le recrutement de saisonniers pour la saison 2017, la CFDT-VNF est de nouveau montée au charbon pour que l'accord collectif qui régit cette catégorie de personnel soit enfin respecté.

Il a été convenu que les modèles de fiches de poste proposés par la DT Rhône Saône soient ceux qui feront référence pour l'ensemble des DT! Pour autant celles-ci sont loin de couvrir les besoins et de répondre aux attentes des équipes en place et notamment de la direction. Bon nombre de missions ne pourront pas être assumées par le personnel saisonnier présent!

Il semblerait donc que pour tous les besoins qui ne seraient pas en phase avec l'accord collectif, le recrutement de CDD de droit public prédominerait! Ces derniers pourraient, en effet, tenir les mêmes missions que les agents et ne généreraient pas ainsi le repositionnement des agents d'exploitation sur l'entretien occasionnant par-delà, le renoncement à une partie de leur métier et la perte de tout ou partie du régime indemnitaire!

OU COMMENT CONTOURNER L'ACCORD

Retirons maintenant le conditionnel et osons affirmer qu'encore une fois nous n'avons aucune idée de la manière dont tout cela va être géré! Encore une fois, par simplicité, il y aura des contournements de l'accord qui a bon dos de servir de prétexte pour ne plus recruter d'agents et pour mettre des rustines là où le bateau prend l'eau!!!

Aussi la CFDT-VNF a envoyé un courrier à la direction pour dénoncer cet accord collectif, l'obligeant à mettre ses cartes sur la table et ainsi à prendre ses responsabilités.

POLITIQUE DE L'AUTRUCHE

Là non plus, la direction n'est pas favorable et préfère à ce stade croire au père Noël et espère qu'un courrier de leurs avocats suffira à débloquer 14 mois de blocage!

Quoi qu'il en soit, voilà 7 semaines que le courrier est parti et à notre niveau, nous venons d'apprendre qu'une réunion aura lieu le 17 mars entre VNF, Mutex et les avocats.

Il ne serait pas acceptable que les salariés ou leurs ayants droit se retrouvent sans rien et face à la justice pour faire valoir ce qui leur est normalement dû! Une simple mise à disposition d'une aide juridique comme le propose VNF n'est ni acceptable, ni tolérable !!!

Messieurs et Mesdames de la direction nous vous invitons à passer la vitesse supérieure et à prendre toutes les dispositions qui s'imposent afin d'apporter concrètement les garanties promises aux salariés!



Rappelons que malgré cette dénonciation, et faute d'un nouvel accord dans les trois mois, celui-ci reste valable pour les 15 prochains mois et que la direction a l'obligation de s'y conformer!

Aussi, si comme à l'habitude, vous constatez que l'accord n'est pas respecté, que les fiches de poste de saisonniers ne sont pas conformes aux missions qui devraient être les leurs, nous vous invitons à faire remonter ces fiches de poste à votre secrétaire de section CFDT-VNF afin que nous prenions les dispositions qui s'imposent! Un accord collectif engage la direction, qui a l'obligation de le respecter. Dans le cas contraire, nous pouvons saisir la justice pour imposer le respect de l'accord collectif!

Outre la gestion de la saison 2017, la direction a déjà prévenu qu'elle réfléchissait à la mise en place d'un statut de saisonnier de droit public pour 2018, ce qui permettrait de contourner ses obligations vis-à-vis d'un accord de droit privé. D'ores et déjà, nous pouvons noter que ces contrats ne pourront pas dépasser une durée de 6 mois contrairement aux 8 actuels et que cela tendra une nouvelle fois à augmenter la précarité déjà très largement installée à VNF.

UN CONCOURS PARFOIS COÛTEUX POUR LES PERSONNELS

Bien souvent les agents nous interpellent en évoquant leur souhait de passer un concours et d'évoluer mais également sur leur crainte d'y perdre beaucoup, à commencer par le bénéfice du logement en Nécessité Absolue de Service (NAS)!

En effet, un agent d'exploitation logé en NAS qui passe le concours doit changer de poste et en fonction de celui-ci peut passer d'un statut de logement en NAS à un statut en Convention d'Occupation Précaire (COP) avec 15 % de remise (COP-15).

Ainsi d'un logement gratuit en contrepartie d'astreinte (au moins 13 semaines par an), l'agent peut se retrouver à faire face à un loyer pouvant parfois atteindre 700 à 800 € ce qui est très très loin d'être couvert par la petite augmentation dont il bénéficiera par l'obtention du concours, de son nouveau poste et de ses nouvelles responsabilités.

De fait, cela peut être un réel frein quant à la motivation de s'investir et de prendre des responsabilités!

Aussi, la CFDT-VNF a demandé lors du CTU Plénier du 19 janvier 2017, de réfléchir à la mise en place d'une commission logement qui succéderait à celle qui avait été mise en place dans le cadre de la réforme des logements de service et qui pourrait, entre autres, gérer ce genre de difficultés. Pour y parvenir, il conviendrait de définir son champ d'intervention, sa composition et ses moyens.



La direction a rappelé que selon elle, ce n'est pas à VNF d'orienter le choix de l'agent sur le fait de passer le concours ou non afin de conserver le logement, mais que si l'agent faisait face à des soucis financiers il pouvait toujours faire la demande d'une remise gracieuse. La direction s'est engagée à rester vigilante sur les demandes qui pourraient lui parvenir. De plus, la direction a déclaré ne pas être opposée à l'idée de remettre en place une commission pour traiter les cas qui peuvent être remontés. Pour elle, l'intérêt de l'établissement est bien d'avoir des logements occupés plutôt que des logements vides.

Suite à notre demande et nos arguments rejoints par les autres OS, la direction a acté la création d'une « commission nationale des logements » et s'est engagée lors d'une prochaine réunion DS/DG, à faire une proposition aux organisations syndicales.

La CFDT-VNF a précisé une nouvelle fois qu'il sera utile de préciser les moyens et la latitude de cette commission.

Dans l'attente, si des agents devaient faire face à cette problématique, nous les invitons à nous contacter pour que nous puissions relayer leur dossier à la direction!



ORIENTATIONS DE RECRUTEMENT 2017

Lors du CTU Plénier du 19 janvier 2017, la direction a présenté les orientations de recrutement de VNF pour l'année 2017. Elle a informé que le nombre de départs sur 2016 était de 307 dont 178 concernaient des départs à la retraite.

Concernant les entrées, 240 auraient été réalisées en 2016 dont 42 de statut privé et 198 de statut public.

La direction a également informé qu'il y avait un reliquat de 3 ARL de 2016 qui était reporté sur 2017 (42 ARL d'Agent d'Exploitation Spécialisé accordées contre 39 utilisées).

LES EFFECTIFS PRENNENT L'EAU

Ainsi, au 31 décembre 2016:

- le solde entre les sorties et les entrées est une nouvelle fois négatif de 67 personnes;
- la baisse des effectifs concerne une nouvelle fois et essentiellement les catégories C exploitation et les catégories C Administratifs.
- malgré une nouvelle course pour des recrutements massifs de CDD en fin d'année, VNF a laissé une vacance de 16 postes! 16 postes qui ont été perdus en fin d'année 2016! En effet, le ministère a pris pour principe de remettre les compteurs à zéro à chaque fin d'année et ainsi encore amplifier les suppressions de postes imposées chaque année par le plan de rigueur du ministère!

La CFDT-VNF a rappelé l'engagement du directeur général pour qu'en 2017 les postes de catégorie C soient préservés et la baisse de ces derniers limitée au maximum! Cet engagement a d'ailleurs été formalisé dans le protocole de sortie de grève signé par la CFDT-VNF et le DG en juin 2016. De plus, VNF ayant été en incapacité de recruter à hauteur du plafond d'emploi, il paraît assez logique que la masse salariale n'ait pas été consommée en intégralité. La CFDT-VNF a demandé confirmation sur ce point.

FAIRE PLUS AVEC MOINS

Suite à la confirmation de la direction, la CFDT-VNF a une nouvelle fois mis en évidence la double peine qui était imposée aux personnels de VNF. En effet, outre le fait que la charge de travail soit croissante d'année en année suite aux baisses successives des effectifs, les personnels ne bénéficient pas pour autant des gains de productivité qui en résultent!

La CFDT-VNF a donc demandé que VNF s'astreigne chaque année à recruter à hauteur du plafond d'emploi et que faute d'y parvenir, la masse salariale non utilisée soit redistribuée aux personnels sous forme d'une prime

collective, chacun ayant contribué à son niveau, à la réussite des missions de VNF avec des moyens en baisse et une charge de travail croissante.

En plus, soyons cohérents, comment défendre l'arrêt des suppressions de poste et la baisse de la masse salariale si VNF chaque année démontre qu'il peut fonctionner avec encore moins!!! Belle spirale dont les personnels payent chaque année l'addition!

Concernant le recrutement des travailleurs handicapés, une nouvelle fois nous pouvons constater que nous sommes loin de remplir l'objectif minimum des 6 % de personnels!

La direction précise que cela fera partie d'une réelle campagne pour 2017. Enfin, la direction a souligné la difficulté à pourvoir les postes de catégories B et B + en région parisienne notamment.

La CFDT-VNF a sur ce point mis en avant le fait que le coût de la vie sur la région parisienne et la difficulté d'accéder aux logements n'aidaient en rien l'attractivité de ces postes!

La CFDT-VNF a encouragé vivement la direction à réfléchir aux moyens qui étaient mis en avant pour accroître l'attractivité des postes!

À tout cela s'ajoute une crainte, que la CFDT-VNF a relayée, des postulants potentiels des autres services du MEEM qui ont peur de se retrouver « enfermés » à VNF s'ils y venaient.

Enfin, il doit être constaté que dans le cadre de l'accord cartographie et de l'équilibre public/privé, nous atteignons quasiment la limite des 12 % maximum de salariés de droit privé définie dans l'accord (11,2 % actuellement). En effet, alors que nous sommes en début d'année et qu'il reste quasiment deux ans de validité de l'accord cartographie, la capacité de recrutements externes de droit privé se trouve extrêmement limitée et nécessitera un suivi attentif!

En toute logique, compte tenu des différents constats ci-dessus, un vote contre a été exprimé par l'ensemble des organisations syndicales sur les orientations de recrutement pour l'année 2017.



PLAN DE FORMATION 2017

La direction a informé, lors du CTU Plénier du 19 janvier 2017, que le plan de formation VNF répond aux objectifs stratégiques de l'établissement et vise à développer les compétences des personnels, en vue de réaliser les missions actuelles mais également d'anticiper sur les évolutions de l'établissement.

6 GRANDS AXES POUR 2017/2020

Pour la réussite de ses objectifs et suite aux orientations pluriannuelles de la formation professionnelle 2017-2020 de VNF, la direction a décliné son plan de formation en 6 axes :

1. Accompagner la constitution d'une culture managériale commune;
2. Constituer un socle commun de compétences en matière de conduite et d'accompagnement du changement;
3. Accompagner la professionnalisation des filières support;
4. Accompagner l'impact des évolutions technologiques et réglementaires;
5. Répondre aux besoins opérationnels de compétences de chaque direction;
6. Personnaliser les parcours de montée en compétences.

La direction a précisé que les formats pédagogiques des formations et apprentissages sont dorénavant revus (cours personnels : MOOC, E. Learning,...). L'idée, pour la direction, est d'utiliser tous les moyens « innovants » pouvant aider à la formation. Elle souhaite également s'orienter vers des

curus davantage axés sur la pratique, sur des durées plus courtes, des recyclages réguliers et une interactivité plus importante.

L'E-LEARNING, OUI MAIS...

La CFDT-VNF est d'accord sur le principe et trouve que, selon les personnes et les postes, l'idée de dématérialiser les formations peut être bonne. Pour autant, elle rappelle la difficulté pour les agents de terrain de suivre les formations notamment sous ces formats-là.

La CFDT-VNF précise qu'il est nécessaire de prévoir des journées et des lieux pour exécuter les formations, notamment en E-learning, dans des conditions optimales. Il serait donc opportun d'identifier des journées spécifiques. Ces nouveaux formats de formations ne doivent pas conduire à ce que celles-ci se fassent entre deux dossiers, ou au domicile de l'agent sur son temps personnel.

La CFDT-VNF rappelle que sur l'ancien plan de formation, le dispositif du Développement des Pratiques Managériales (DPM) avait été annoncé comme obligatoire mais beaucoup ne l'ont pas suivi par manque de temps ou parce qu'ils ne le souhaitaient pas (sur une cible de 530 personnes, 400 seulement ont suivi cette formation pourtant décrite comme OBLIGATOIRE).

Nous trouvons dommage qu'il n'y ait pas eu de retour suite à cette formation, ni d'évaluation des avancées ou de visibilité sur l'évolution du management. Il est regrettable qu'à l'époque, celle-ci n'ait pas été suivie, ni valorisée!

Plutôt que de faire des évaluations des formations à chaud, il conviendrait d'évaluer les résultats attendus à froid sur la base d'indicateurs de suivi afin de les valoriser. Sur la partie management, nous préconisons de ne pas exclure une évaluation des personnels managés.

Enfin sur le DPM à venir, il est prévu de l'étendre à la hiérarchie de premier niveau. Cela est une bonne chose car c'est bien ce niveau qui est le plus confronté aux difficultés de terrain mais encore faudra-t-il réussir à leur libérer du temps pour suivre cette formation. Rappelons que la charge de travail est croissante et si l'on en croit les indicateurs RPS à VNF, la tâche est de plus en plus complexe et difficile.

PLUS DE PRATIQUE, MOINS DE THÉORIQUE



La CFDT-VNF a alerté sur des interrogations de certains agents qui dénoncent un manque de formation « pratique » dans les missions qui leur incombent. Nous rappelons que VNF doit s'assurer que les tâches demandées peuvent être réalisées par l'agent et que celui-ci a bien bénéficié des formations adéquates.

Sur le sujet de l'apprentissage, la CFDT-VNF a insisté sur le fait qu'il serait bénéfique pour VNF de pouvoir capitaliser le savoir transmis lors de l'apprentissage et peut-être de mieux aiguiller les salariés en contrat d'apprentissage sur les possibilités offertes par VNF en termes de recrutement.

La direction a précisé qu'il a été fait un partenariat avec l'école des TPE qui ne se tournait plus du tout vers le secteur des Voies navigables. Le Directeur Général a donc souhaité créer un poste de formation des élèves ingénieurs (intitulé du nouveau poste créé « cours d'eau voies navigables et littoral »). Ce poste ITPE, qui était affiché en « susceptible d'être vacant », a été pourvu par Monsieur Matossi qui sera affecté à 30% à la DIEE et 50% dans un partenariat avec l'ENTPE;

LES RPS ENTRENT DANS LE BAL

Enfin, concernant les RPS, la CFDT-VNF propose de prévoir des journées de sensibilisation sur ce sujet à l'ensemble des collaborateurs et surtout d'intégrer la thématique dans le plan national dans lequel elle actuellement est inexistante !

La direction a indiqué que les formations RPS doivent, selon elle, être dispensées en DT et précise que le sujet des RPS intervient déjà dans la formation des managers. Pour autant, suite à notre demande, la direction a proposé d'ajouter une formation « Reconnaître les RPS ».

Le budget total alloué à la formation est de 1,8 M€, (775 000 € national, 682 000 € aux directions métiers et 397 000 € aux directions territoriales).

Suite à la présentation, aux divers échanges et à la prise en compte de certains amendements, l'ensemble des organisations syndicales ont émis un vote favorable sur le plan de formation 2017.

GBCP : LE ROULEAU COMPRESSEUR BUDGÉTAIRE 2017

Lors du CHSCT central du 24 novembre 2016, la CFDT-VNF avait obtenu la requalification du point de consultation sur le projet GBCP en point d'information dans l'attente de réponses à un certain nombre de préalables à savoir que :

- une information locale soit faite dans chaque direction territoriale aux personnels impactés et que celle-ci laisse place à la concertation ;
- il puisse y avoir une information et consultation des instances locales (CTU de Proximité et CLHSCT) ;
- les représentants du personnel aux instances nationales puissent être destinataires des relevés de décision et ainsi avoir une meilleure et complète visibilité sur les effets de bord HUMAINS de cette réforme.

Ainsi, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du 8 février 2017 a été consulté sur les principes de la mise en œuvre de la réforme GBCP :

- pour atteindre l'organisation cible, des adaptations sont possibles pour tenir compte des spécificités locales (organisations intermédiaires, délais de mise en œuvre...);
- pas de mobilités géographiques imposées pour les personnels concernés ;
- mise en place d'un plan de formation adapté ;
- maintien de la rémunération des personnels impactés.

La CFDT-VNF a constaté que les préalables demandés lors du CHSCT Central du 24 novembre 2016 étaient loin d'être réunis et très disparates d'une DT à une autre !

Ainsi, par exemple, il demeure beaucoup de personnels impactés qui restent sans visibilité sur leur devenir. Certains CHSCT locaux, bien que cela relève d'une obligation de l'employeur, n'ont pas eu de consultation formelle ! Enfin, la CFDT-VNF relève que certaines directions territoriales n'ont pas attendu que la consultation du CHSCT central ait lieu pour mettre en œuvre cette réforme à marche forcée.

Nous rappelons (et le médecin de prévention le confirme) que dans le cadre d'une telle réforme avec les réorganisations qui en découlent, il est primordial que des concertations préalables aient lieu ! Faute de méthodologie et avec une mise en œuvre précipitée, cela ne peut que mal se passer et générer le rejet des personnels.

Suite à une suspension de séance à la demande des organisations syndicales, une demande d'expertise a été votée à l'unanimité des trois OS représentatives avec les objectifs suivants :

- de réaliser une réelle étude d'impact complète au regard des attentes des représentants du personnel au CHSCT Central ;
- d'identifier les facteurs psychosociaux de risques professionnels ;
- de mettre en évidence les déterminants organisationnels de ces risques en permettant aux personnels de s'exprimer au travers de moments

- d'échanges où la confidentialité devra être garantie ;
- de clarifier et de circonscrire ce qui, dans l'organisation du travail, relève du stress ;
- d'analyser finement ce qui aujourd'hui dans la réalisation des activités est un obstacle à l'élaboration d'un rapport au travail qui soit de qualité et qui permette que la prise en compte de la santé au travail se développe ;
- d'apporter l'aide au CHSCTC pour formuler des propositions de mesures correctives sur le projet de réorganisation ou d'accompagnement des personnels, dans le cadre notamment de la prévention en matière de santé au travail et de sécurité, ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CHSCTC sur les particularités des différentes situations de travail.

Le secrétaire du CHSCT Central aura mission de conduire l'expertise, épaulé par un représentant de la CFDT-VNF et de FO que chacune de ces organisations syndicales désignera.

La direction a dit prendre acte de ce vote unanime et qu'elle rendra sa décision dans les semaines à venir...

Les organisations syndicales, quant à elles, n'ont pas accepté de rendre un avis sur cette consultation, opposant que l'ensemble des éléments qui permettrait de rendre un avis éclairé n'était pas réuni et qu'elles souhaitent attendre le rapport de l'expertise voté ce jour.

Les Eq'Eaux du Ministère

ICT, ICA... AU JEU « CONSONNES ET VOYELLES », ON GAGNE À COUP SÛR MAIS « AU MOT LE PLUS LONG », ON PERD C'EST CERTAIN...



Les réorganisations vont bon train à VNF et quelles que soient les lettres placées après IC, un sentiment de ne pas avoir la bonne pioche existe dans la tête des personnels impactés par ces réorganisations.

L'ICT (Indemnité Compensatrice Temporaire) s'est transformée en ICA (Indemnité Compensatrice d'Accompagnement) et malgré ce changement d'appellation, rien de nouveau pour le maintien de la rémunération des personnels. C'est toujours prévu sur 5 ans ou peut-être 3... Tout est dans la sémantique : on accompagne les agents plutôt que de leur rappeler que l'Accompagnement est Temporaire...

Dans le cas où ce fameux décret ne sortirait pas, aucune mesure alternative n'existe à ce jour si ce n'est de demander à ces agents d'effectuer plus d'heures afin de maintenir leur salaire... Tant qu'à aller dans ce sens, espérons que demain les services ne se réorganiseront pas en demandant aux agents de payer pour travailler...

Vous l'aurez bien compris, quelle que soit l'orthographe employée, ces attermoissements ne nous satisfont pas. La CFDT-VNF a demandé la suspension des projets de réorganisation, ce que le Directeur Général a refusé catégoriquement.

Gardons espoir dans les mots, la DRHM le répète sans cesse : « le texte est dans les tuyaux. Nous devrions le voir au mieux en juin ». Espérons que les changements à venir ne voient pas arriver des personnes fâchées avec l'orthographe et que notre dictée emporte leur aval.

Les Eq'Eaux des Régions

SUD-OUEST :

À défaut d'un projet de service ambitieux pour la Direction Territoriale du Sud-Ouest, et face à l'incapacité de VNF à élaborer ce plan de gestion, l'État a pris les choses en main en 2016 par l'intermédiaire de Mme DELAUNAY, sous-préfète nommée Directrice de projet en charge du Canal du Midi qui déroule son plan d'actions.

Lors de la dernière vérification périodique de l'UNESCO, la Direction Territoriale du Sud-Ouest (DTSO) s'était engagée à produire un plan de gestion du Canal du Midi pour la prochaine vérification périodique programmée pour 2020-2021.

À titre d'explication, l'UNESCO exige que chaque ouvrage classé au patrimoine mondial de l'humanité dispose d'un plan de gestion définissant les mesures nécessaires à la préservation de sa valeur universelle exceptionnelle. La valeur universelle exceptionnelle du Canal du Midi repose sur :

- le témoignage vivant de l'art et de la créativité des ingénieurs de l'époque de Louis XIV ;
- la plus grande réalisation entreprise en matière de travaux publics en Europe après la chute de l'Empire romain ;
- le caractère remarquable en tant que premier grand canal à bief de partage, construit pour répondre à un objectif stratégique d'aménagement du territoire ;
- l'élément le plus marquant du territoire traversé, dès sa construction, modelant le paysage en douceur.

Il faut reconnaître l'efficacité de la démarche engagée par l'État puisque l'ensemble des intervenants du Canal du Midi, soit plus de 200 acteurs institutionnels, ont été mobilisés en ce début d'année 2017.

La sous-préfète a organisé en date du 6 janvier 2016 les assises du Canal afin de présenter la méthodologie d'élaboration du plan de gestion aux acteurs du Canal du Midi.

Les partenaires institutionnels ont été concertés sur le projet lors de la commission territoriale du 17 janvier 2017. Cette méthodologie a été présentée aux cadres de la DTSO le 3 février 2017.

L'objectif de la sous-préfète est de mettre en place une stratégie permettant :

- la préservation et la valorisation du Canal du Midi ;
- le classement d'une zone dite « Tampon » de protection paysagère autour du Canal du Midi ;
- la restauration et le développement du Canal du Midi avec la participation financière des collectivités territoriales aux investissements.

La sous-préfète a écarté tout objectif de décentralisation du Canal du Midi et a rappelé au Directeur Territorial que la gestion du Canal du Midi relevait de sa compétence.



C'est à Voies Navigables de France de s'organiser pour répondre aux exigences qui vont résulter du plan de gestion. Et les exigences vont être colossales en raison du vieillissement du Canal du Midi nécessitant un plan général de restauration de ce dernier pour les ouvrages, pour les plantations d'alignement, pour les berges, pour les maisons éclésières...

La démarche de la sous-préfète est très intéressante puisqu'elle va permettre d'obtenir les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de ce plan. D'ailleurs, nous constatons de manière très concrète l'intégration de financements pluriannuels importants dans les contrats de plan État Région (CPER). Toutefois, nous sommes perplexes face au projet de service de la DTSO en totale contradiction, qui, lui, anticipe un contexte de réduction des moyens.

Nous refusons au titre de la CFDT-VNF que la DTSO se contente de rester un spectateur amorphe des politiques impactant le Canal du Midi. Nous exigeons que VNF s'engage dans le cadre du projet de service à mettre les moyens humains permettant de répondre aux exigences du plan de gestion du Canal du Midi.

Nous voulons que la direction territoriale se ressaisisse afin d'être à la hauteur de l'héritage de Riquet et de l'ensemble des agents du Canal du Midi qui ont participé à sa conservation jusqu'à aujourd'hui.

Par ailleurs, nous déplorons une absence d'information généralisée dans les services sur la démarche d'élaboration de ce plan de gestion. Ainsi, nous avons été très surpris par la méconnaissance des cadres sur le sujet.

Ce défaut d'information dans les services a été la source de rumeurs et de fantasmes qui ont généré beaucoup d'inquiétudes chez les personnels sur une hypothétique décentralisation. Cela explique probablement pourquoi nous enregistrons bon nombre de retours négatifs de la part des agents dans le cadre de l'enquête RPS concernant leur devenir dans les 6 prochains mois. ■

BASSIN DE LA SEINE :

L'entretien professionnel qui devrait être un moment privilégié de dialogue et d'échanges entre les personnels et la hiérarchie est pour beaucoup d'entre nous, un lointain souvenir, voire totalement inconnu. Un agent recruté depuis deux ou trois ans ignore bien souvent en quoi consistent ces entretiens. Pour les plus anciens, il n'est pas rare non plus de constater les rendez-vous manqués !

À quoi tient ce manque d'assiduité..? Cette évaluation annuelle, redoutée pour son côté rébarbatif, n'en est pas moins obligatoire et doit être menée selon un protocole bien défini. Le personnel n'a pas si souvent l'occasion d'argumenter sur ses propres compétences par rapport à un référentiel fourni par l'Administration. Cette discussion lui permet d'aborder les thèmes le plus souvent occultés, et d'en garder une trace écrite censée perdurer. L'avancement, les mutations, les formations, tout ce qui fait et défait la carrière des personnels découlent de ces évaluations annuelles.

Inutile de préciser l'importance qu'elles devraient représenter et qui bien souvent est éclipsée pour des raisons aussi curieuses que futiles. Le manque de temps, de disponibilité, le responsable absent, et ainsi il se passe parfois plusieurs années avant de pouvoir vraiment discuter des problèmes ambiants avec un encadrant.

Le plus curieux dans cette affaire reste ces évaluations qui remontent ensuite par voie hiérarchique au secrétariat général. En toute logique, il devrait y avoir autant de formulaires d'entretien que d'agents et de salariés, or c'est loin d'être le cas à la DTBS. Ce qui ne semble surprendre personne...

Si les OPA (ouvriers des parcs et ateliers) ne sont pas soumis à l'entretien professionnel, lors de la dernière CCOPA, la direction a proposé un projet de grille d'entretien analogue

CENTRE-BOURGOGNE :

LE DÉBUT DE LA HAUTE SAISON APPROCHE À GRAND PAS.

D'un côté, on renforce l'encadrement de proximité, notamment en prévoyant de nommer des nouveaux chefs d'équipe (issus du concours 2017) dans les CEMI de l'UTI Bourgogne, ce que la CFDT-VNF réclamait déjà l'année dernière à la même époque !

D'un autre côté, on lisse le recrutement des vacataires sur plusieurs mois et par des contrats multiples de courtes durées ! De plus, silence radio sur les recrutements des futurs saisonniers pour cette année (cf. intervention CFDT-VNF au CTUP).

Bref, une nouvelle fois les choix se feront aux dépens des personnels recrutés leur laissant comme seule perspective un nouveau ou des nouveaux contrats précaires !

La section CFDT- VNF de la DTGB ne peut que dénoncer ces méthodes, ces choix et arbitrages qui ne sont en réalité que la déclinaison d'un projet stratégique largement dénoncé par la CFDT-VNF.

Les situations de RPS recensées sur différents sites ne

à celui utilisé pour les autres personnels. La CFDT-VNF s'est longtemps battue pour qu'à minima, les OPA qui en manifestaient le souhait puissent bénéficier de ce dispositif. Cela nous semblait cohérent dans une relation de travail et de management normale. Jusqu'à maintenant c'était une fin de non-recevoir qui nous était opposée au prétexte bien trouvé que les statuts ne le prévoyaient pas.

Renversement de situation : voilà cet entretien d'évaluation obligatoire pour tous sans même définir le but de cet exercice et des suites qui seront données à ce document formel !

Quels objectifs ont présidé à ce revirement ? Ce que nous constatons c'est qu'il arrive à l'heure même où le chantier maintenance est ouvert à VNF et que les projets de service avancent à grand pas. Devant le manque de clarté affiché quant au but de cet exercice et aux suites données à ce document, nous n'avons pu qu'encourager la direction à respecter déjà ce qui était prévu par les statuts pour les autres catégories de personnel, avant de vouloir l'imposer aux OPA.

Rappelons comme ils ont pu le faire en leur temps, que l'entretien d'évaluation n'est pas prévu dans les statuts OPA. Aussi, jusqu'à preuve du contraire, un agent OPA peut refuser de participer à l'entretien. La CFDT-VNF DTBS a demandé une communication préalable aux OPA portant sur l'explication de l'intérêt et de l'objectif de cet entretien afin de permettre une meilleure acceptation et compréhension du dispositif !

Nous continuerons à être vigilants sur les suites données à notre demande... ■



sont que des symptômes de cette gestion des ressources humaines qui porte, encore une fois, très mal son nom !

Vos représentants CFDT-VNF restent à votre écoute et vous invitent à en échanger plus largement lors des prochaines HMI dont les dates et lieux vous seront communiqués prochainement. ■

STRASBOURG :

PROJET STRATÉGIQUE :

Le projet stratégique et ses réorganisations s'accompagnent de désenchantements quasi-quotidiens, notamment en matière d'effectifs que chacun sait compressibles à volonté d'année en année.

Fort heureusement, la DT Strasbourg bénéficie d'une «bouée de sauvetage» censée préserver les agents d'une submersion permanente de stress de par la charge de travail de plus en plus importante dans divers services avec des horaires dépassant largement les limites réglementaires et souvent déraisonnables. Cette bouée de sauvetage, ou garde-fou, se présente sous la forme d'une charte : la charte « Agissons avec ».

Celle-ci institue un mode de travail devant permettre un dialogue serein entre les interlocuteurs des divers services, avec plus de convivialité, un soutien des équipes sur les horaires de travail, de réunion, sur les échanges de mails ou les échanges téléphoniques, avec comme finalité essentielle, le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

On ne peut que se féliciter de l'entreprise de cette démarche! Pourtant, à contrario, des préconisations de la charte « Agissons avec », la réalité actuelle dans notre DT est que certains services sont dans un tel déficit de personnel, que la charge de travail, les horaires, les échanges de mails, les appels téléphoniques dépassent et débordent très largement du cadre réglementaire et que cela se fait forcément au détriment de la vie privée et de la santé des personnels. Il en va de même pour les réunions d'instances! Il est difficile de se résoudre à les écourter, si ce n'est à passer les sujets plus rapidement (ce qui implicitement est peut-être la volonté de la direction) et d'en atténuer ainsi leur sens!

Dans le cas contraire, ces sujets sont reportés et démultiplient une nouvelle fois les réunions. S'agit-il d'un effet transitoire et limité dans le temps, en raison des multiples réorganisations lancées dans le projet de service? Les ambitions de la DTS avec cette charte, seront-elles poussées à leur paroxysme jusqu'en 2020?

A-t-on conscience que le prix à payer se révélera bien trop cher pour les agents concernés en termes de santé, de stress et de conditions de travail dégradées au vu de la diminution des effectifs et de la course effrénée aux autorisations de recrutement qui n'aboutit finalement, pour de multiples raisons, qu'à peu d'embauche!

CHANTIER 1.2 :

La direction de la DTS invoque sans cesse l'échéance de 2020, pour qu'à cet horizon, les nouvelles méthodes de travail puissent être au maximum de leur efficacité. À cet effet, elle argumente des directives ministérielles en termes de recrutement et du nombre important de départ en retraite d'ici 2020.

S'est-elle posée la question de la difficulté que vont rencontrer les agents réaffectés à la « maintenance verte » par exemple? L'analyse des risques pour cette population vieillissante a-t-elle été faite? Quels sont les moyens d'accompagnement? Un concept qui peut laisser rêveur, car loin d'être dans les pratiques actuelles, mais leur a-t-on demandé leur avis?

Quant aux recrutements précaires, qu'ils soient saisonniers ou CDD, ils engendrent une précarisation grandissante

des personnels de l'EPA VNF. Soyons francs, connaissons-nous réellement la finalité de toutes ces réorganisations? Comment ose-t-on projeter les agents vers un avenir tellement incertain, notamment en termes de budget où les coupes sont sévères et le seront encore plus dans les mois et années à venir!

GBCP :

L'expertise demandée et approuvée par vote unanime des OS au CHSCT Central met le pied, non pas à l'étrier, mais sur le frein du GBCP en cours de mise en œuvre dans les DT. Pourtant, là aussi, la DTS a avancé plus vite que la musique! La prise en compte des bouleversements générés par cette réorganisation, le ressenti des agents, dont certains se sentent d'ores et déjà laissés-pour-compte, tout cela a-t-il été pris en compte?

Selon la direction de la DTS, oui; mais de l'avis des agents, cela ne reflète pas la stricte réalité! Oups! Devoir fait! Mais à corriger!

RPS :

La DTS peut, là aussi, se féliciter d'avoir engagé le processus de prise en compte des RPS. Un Comité de suivi et un Groupe de Travail RPS se sont constitués et mis en ordre de marche dès la fin de l'année 2016, pour contribuer à la mise en œuvre de moyens de lutter efficacement contre ces risques. Ces 2 entités sont composées par des Représentants du personnel, le Secrétaire du CHSCT Local, la cellule Prévention ainsi que de la direction de la DTS notamment impliquée dans le Comité de suivi. Le Groupe de Travail a élaboré un questionnaire «papier» mis en ligne avec toutes les dispositions nécessaires pour assurer l'accès à un ordinateur à tous les agents non équipés et surtout permettant de préserver l'anonymat de toutes et tous.

Le Comité de suivi RPS s'est réuni le 14 février dernier pour l'évaluation du nombre d'agents ayant répondu au questionnaire quel que soit le format utilisé, soit environ 60 % des personnels. Ce taux de retour révèle les effets des réorganisations, les incertitudes des agents sur leur avenir en raison du classement de certaines voies d'eau, les organisations de travail qui leur restent incompréhensibles voire ineptes, etc.

INDEMNITÉ DE SUJÉTION HORAIRE (ISH) :

Tout le monde sait de quoi il s'agit, d'autant plus à la DTS que les agents ont été OUBLIÉS dans le paiement de l'ISH en janvier 2017 : «Bonne Année 2017 ». Jusqu'à - 600 € de non-perçus pour certains agents! L'ISH est un dû au regard de leurs services en cycle de travail en horaires atypiques!

La CFDT-VNF, alertée par les agents, est intervenue à plusieurs reprises auprès de la direction pour qu'un paiement intervienne immédiatement! Après moult échanges et mails, 80 % du montant non perçu a été mis en paiement le 2 février et est apparu sur le compte des agents le 10 février. Les 20 % manquants ont été versés sur la paie du mois de février. Malheureusement, les calculs sont erronés et les montants ne correspondent pas à la totalité devant être perçue par les agents!

La CFDT-VNF tient à préciser cependant que le PPRH de la DT Strasbourg s'est démené pour régulariser la situation au plus vite! ■

NORD-EST :

Le mois de janvier passé, nos représentants CFDT-VNF des différentes commissions reprennent les échanges réguliers avec la direction territoriale, qui était occupée depuis le début d'année à faire le tour des Unités Territoriales d'Itinéraire afin de présenter ses vœux.

Le 31 janvier 2017 s'achevaient à Nancy les traditionnelles cérémonies des vœux, par le regroupement de l'UTI du Canal de la Marne au Rhin Est et des Arrondissements. Avant la prise de parole de notre directeur territorial, un petit film sur le bilan d'activité de 2016 a été présenté à l'assemblée. Nous pouvons y voir, entre autres, quelques chefs d'équipe (ancienne formule) interviewés, porteurs d'un message subliminal : « les horaires décalés des agents gênent la bonne organisation et la mutualisation des équipes pour la réalisation des chantiers en régie ». Nul doute : le Projet Stratégique par le biais du projet de Service, est bien dans les « Starting Blocks ».

Une autre cérémonie a suivi : « L'inauguration du SKYLINE » en présence des élus locaux, du président de région Grand Est, des représentants d'administrations locales et du directeur général de VNF. Dans son discours, Philippe Richert, Président de Région Grand Est, apporte son soutien à VNF, regrette l'abandon des mesures du Grenelle de l'environnement et souhaite toujours le développement des voies navigables par la réalisation des grands projets : « Liaisons Moselle Saône et Rhin-Rhône » bien sûr soutenus par le financement du Parlement européen. Nous étions jusqu'à fin janvier « dans la période de vœux ». Malgré tout, ce n'est plus de simples promesses dont nous avons



besoin mais bien d'éléments concrets comme des crédits supplémentaires afin d'entretenir le réseau existant. Nous souhaitons des actions efficaces pour que le report modal des transports vers les voies navigables émerge enfin dans notre région, force est de constater, que hélas le transport par voie d'eau continue toujours de baisser.

En 2016, les volumes transportés sur la Moselle sont passés sous le seuil des 5 Millions de Tonnes (4,8 Mt). C'était 5,7 Mt en 2015 et 7,3 Mt en 2014 ! Nous sommes loin des 10 Mt de 2006.

Si nous avons besoin d'infrastructures pour développer le fluvial, nous avons déjà besoin de lois pour imposer le report d'une plus grosse part du fret sur la voie d'eau pour notre territoire. ■

NORD-PAS-DE-CALAIS :

ORGANISATION DES ATELIERS RPS

Un COPIL relatif aux risques psychosociaux (RPS) s'est tenu le 27 janvier dernier à la DT Nord Pas de Calais. Au cours de cette réunion et suite à l'organisation des premiers ateliers RPS dans les domaines du tertiaire, de la maintenance et de l'exploitation, un bilan a été dressé.



Ce qui ressort des riches discussions qui ont pu avoir lieu, c'est la détection de certains dysfonctionnements, à savoir notamment le manque de communication et de reconnaissance dans le travail.

De plus, il a été proposé d'organiser, suite à l'ensemble des ateliers, une réunion qui permettra de définir, sur la base des différentes synthèses, les propositions et les solutions à mettre en œuvre. En effet, afin de répondre aux attentes des personnels, il est urgent que ces réflexions donnent lieu à la définition et la mise en œuvre d'actions concrètes. Aussi, un plan d'actions sera rédigé et s'inscrira, dans la limite du possible, dans le document unique de la direction territoriale.

6 prochains ateliers RPS sont programmés sur les sites suivants :

1. Atelier de Selles (Cambrai)
2. Marquion 1er atelier
3. Marquion 2e atelier
4. Pôle administratif UTI-Antenne
5. Parme Electro
6. Exploitation Canal du Nord

Souhaitons que tout ce travail soit mis à profit dans des actions concrètes pour le quotidien du personnel et que cela ne rejoigne pas l'ensemble des vœux pieux qu'a pu formuler la direction pleine d'auto satisfaction lors des différentes cérémonies du début d'année !

Des paroles aux actes, la direction n'a toujours pas trouvé le canal et l'écluse qui permettraient d'y arriver... ■

RHÔNE-SAÔNE :

SILENCE! ON BOSSE!?

Il semble parfois nécessaire de recadrer les choses mais nous avons un vainqueur pour la palme du pire recadrage à ce jour. Non, vous ne rêvez pas, cela se passe en 2017. Une note a été malencontreusement (par erreur) envoyée aux agents d'une subdivision par leur hiérarchie. Il s'agissait en fait d'un pense-bête pour des commentaires oraux.

Voici quelques exemples du contenu de cette note :

- Pendant l'habillage et le briefing, il est **INTERDIT** de parler de chasse, pêche ou de tout autre sujet qui ne concerne pas le travail.
- Dès 8 H 00 pétantes, obligation de ne plus discuter et encore moins d'être attablé. Sinon, le temps sera décompté des heures supplémentaires, des récupérations ou des congés.
- « Le démarrage matinal ne se fait donc pas en fonction de l'humeur de l'agent le moins motivé »
- Pas de véhicule de service à domicile pour l'astreinte mais, en cas d'appel, il est nécessaire de passer récupérer ce dernier à la subdivision afin de partir en intervention. Dès l'appel, l'agent a ½ heure, voir ¾ d'heure pour être sur site. Il va peut-être falloir prévoir des roulottes pour héberger les agents autour de la subdivision...
- Les congés seront pris sur les jours de maintenance de préférence ou dans le cas contraire, il est nécessaire à l'agent de se trouver un remplaçant 3 semaines à l'avance....

Si le fond peut se discuter, la forme n'y est pas et nous mettons un Zéro pointé à cette copie.

Les agents prennent tout cela avec le sourire... Aussi, nous leur décernons la palme des agents les plus conciliants! Nous leur disons à bientôt, pour discuter de pêche ou de chasse. Après la journée de travail, bien sûr, la convivialité n'étant pas apparemment une priorité voire une nécessité pour tous...

CSP : C'EST SANS PROFIT.

En effet, on peut se poser la question de la finalité de la mise en place du Centre de Service Partagé (CSP) qui, rappelons-le, n'est en rien une obligation légale dans la mise en œuvre du décret GBCP.

Nous avons d'un côté des comptables en subdivision, que l'on prive des missions qui constituaient 80 % de leur fiche de poste sans qu'on leur ait au préalable proposé d'autres tâches de niveau équivalent.

Nous avons de l'autre côté des comptables en CSP qui vont être rapidement submergés du fait de la charge de travail qui leur est transférée et d'un effectif aujourd'hui sous-dimensionné pour y répondre.

Ce contexte est encore compliqué par un outil : SICAVE GBCP qui n'est pas abouti et comporte encore maintenant



des anomalies ou des bugs graves (comme pouvoir dépenser plus que le budget disponible...).

La cerise sur le gâteau : un guide de gestion budgétaire et comptable qui comporte tout et son contraire avec des erreurs et des approximations. Bien entendu, il est toujours possible de penser comme la direction et se dire : « Il vaut mieux un guide avec des erreurs que pas de guide du tout! ». Nous ne sommes pas certains que s'ils avaient une paie inférieure à leur dû (comme cela arrive malheureusement à certains d'entre vous), ils nous diraient « il vaut mieux une paie fautive et basse que pas de paie du tout »!

Et s'il fallait un coup final pour achever la bête : là où avant il ne nécessitait pas de commandes pour payer gaz, électricité et eau, une commande doit être saisie pour chaque facture! Bonjour le progrès et la rapidité!

On a beau prendre le problème de n'importe quel côté, on ne trouve pas trace de la fiabilité et de la réactivité qui avait été vendue avec la mise en place du CSP! Au lieu de freiner on accélère quand on se rapproche du mur... ■



SIÈGE :

Réuni le 1er février dernier, le CTUP a été consulté sur les orientations et la cartographie des activités identifiées dans le cadre du Projet de Service du Siège (PSS). À ce titre, la direction a présenté aux représentants du personnel, les grandes orientations du PSS ainsi qu'un projet de plan d'actions qui pourra être amendé par les directeurs, tant au niveau des actions identifiées que des échéances définies, suite aux échanges avec leurs équipes.

Alors que les élus ont validé les orientations du PSS (préambule, ambitions et priorités du siège pour la période 2017-2020), ils ont demandé et obtenu le report de la consultation sur le plan d'actions. Celui-ci sera de nouveau présenté en CTUP lorsqu'il sera finalisé.

À ce stade et sur la base d'un plan d'actions stabilisé, chaque directeur rédigera une feuille de route à partir d'une trame et d'une méthodologie définie par la direction. Pour la CFDT-VNF, les feuilles de route doivent faire état des besoins nécessaires à l'atteinte des objectifs définis et des moyens à mettre en œuvre. Il s'agit en effet de s'assurer que chaque action fasse l'objet de concertation au sein des équipes, que les priorités des directions soient redéfinies si nécessaire et que les moyens soient mis en adéquation avec le plan d'actions. Les feuilles de route devront être finalisées pour fin avril/début mai. La période de mars à mai sera ainsi mise à profit pour la concertation avec les équipes.

Compte tenu de l'impact des actions sur les postes de travail des équipes, la CFDT-VNF propose d'organiser des entretiens individuels intermédiaires, dans la continuité des entretiens annuels, afin d'ajuster si besoin les objectifs individuels fixés en début d'année au regard des feuilles de route de chaque direction. Cette demande a été retenue par le directeur général.



Enfin, un indicateur sur l'avancement du projet de service sera mis en place et publié sur l'intranet afin de donner de la visibilité à chacun sur l'évolution du Projet de Service.

Souhaitons que sur les 13 actions et les 53 sous actions du PSS qui ont été présentées aux représentants du personnel, que quelques-unes puissent aboutir! Le meilleur moyen pour y parvenir serait d'arrêter de faire pour faire et de trouver un réel sens à quelques actions concrètes avec une volonté commune affirmée de les faire aboutir!

L'information présentée aux élus du CTUP concernant le projet de réorganisation de la DIEE laisse pour le moment dubitatif quant à la prise en compte du PSS! De plus, il apparaît un réel décalage entre les moyens déployés (Assistant Maîtrise d'ouvrage, séminaires multiples) et la conclusion qui laisse à penser à un éléphant qui accouche d'une souris!

Bref, tout ce dont nous ne voulons pas pour le PSS!!! ■

Bon à savoir !

CONCOURS DES CHEFS D'ÉQUIPE D'EXPLOITATION : RECLASSERA, RECLASSERA PAS...

La CFDT-VNF est intervenue dernièrement afin de s'assurer que le reclassement des lauréats du concours 2017 des chefs d'équipe d'exploitation (CEE) soit fait conformément aux engagements pris par le ministère. Selon les interprétations ou les compréhensions par les services, des informations erronées pouvaient être fournies aux futurs lauréats.

Il était important de clarifier les choses dans leur traitement suite à l'obtention du concours.

Pour rappel, la méthode qui sera utilisée est la suivante : les lauréats seront tout d'abord promus au grade de CEE donc de l'ancienne échelle 4 à l'ancienne échelle 5 à échelon équivalent au 31 décembre 2016. Ils seront ensuite reclassés de l'ancienne échelle 5 dans le nouveau grade C2 de la grille en application du PPCR au 1er janvier 2017.

