

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

Le mois de mai et ses jours fériés sont terminés.

Les beaux jours sont là, l'été et les congés approchent. Nous souhaitons que le beau temps permette de sortir tous les dossiers restés dans l'ombre afin de ne pas remettre leur examen à l'automne ou encore qu'ils ne prennent un coup de gel en hiver !

Espérons un dialogue social avec de belles éclaircies et sans nuage.

AVRIL / MAI 2017 - N°26

PAGE 2

Bon à savoir

PAGE 3 à 9

Agenda

Les Eq'Eaux Nationaux :

- Une première réunion bilatérale constructive avec le nouveau Directeur Général Thierry Guimbaud

- Accord d'intéressement : Jamais deux sans trois !

- Expérimentation du télétravail : Let's go !

- Négociation annuelle obligatoire : La direction traîne des pieds

Clin d'oeil

- Société Canal Seine nord Europe

PAGE 10 à 11

Les Eq'Eaux du Ministère

PAGE 12 à 16

Les Eq'Eaux des Régions

À la une

CHANGEMENT DE TÊTE À LA CFDT-VNF, PAS DE CHANGEMENT DE CAP

Suite au départ de Rudy DELEURENCE, la CFDT-VNF s'est réorganisée mais la philosophie de celle-ci et l'investissement de ses militants restent les mêmes pour la défense de tous les personnels de VNF quel que soit leur statut, grade, niveau...

À la tête du Syndicat CFDT-VNF, c'est Maxime GOMEZ, ancien Secrétaire Général Adjoint qui tient désormais la barre. Une nouvelle navigatrice a embarqué en qualité de Secrétaire Générale Adjointe. Il s'agit de Farida SIAD. Elle sera également chargée de fixer le cap concernant plus particulièrement les personnels de statut privé avec son mandat de Déléguée Syndicale Centrale pour le collège des salariés de droit privé.



LA COMPOSITION DE L'ÉQUIPAGE CFDT-VNF :

Maxime GOMEZ	Secrétaire Général
Farida SIAD	Secrétaire Générale Adjointe
Patrick BECKER	Secrétaire Général Adjoint
Willy AGLAE	Secrétaire Général Adjoint
Isabelle TESTU	Trésorière
Isabelle LOUARABI	Trésorière Adjointe

Nouvel équipage qui gardera le cap !

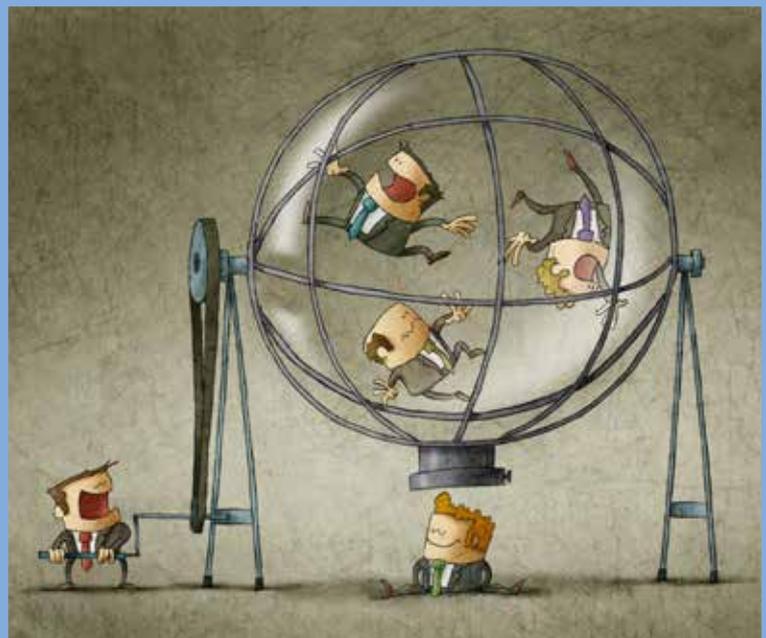
Bon à savoir !

UN FEUILLETON À REBONDISSEMENT ...

Par décret du Président de la République en date du 4 mai 2017, Thierry GUIMBAUD, administrateur général, est nommé Directeur général de l'établissement public Voies navigables de France. Dans le même temps, M. Marc PAPINUTTI était nommé président du directoire de l'établissement public Société du canal Seine-Nord Europe.

Nous changeons donc de directeur général au sein de VNF tout en conservant des liens très proches avec l'ancien qui devenait le président de la nouvelle société qui aura en charge de mener à terme ce grand projet européen ! En quelque sorte il restait là sans plus y être et continuait d'œuvrer pour VNF qui en finalité réceptionnera, exploitera et entretiendra ce nouveau canal si attendu.

Allez, dernier rebondissement ! Voilà notre ancien DG, Marc Papinutti, nommé Directeur de Cabinet de la nouvelle Ministre des Transports, Elisabeth Borne. Avec cette nomination pour laquelle la CFDT-VNF le félicite, nous aurons peut-être enfin quelqu'un connaissant le monde de la voie d'eau, ses spécificités et ses besoins, ce qui permettra de développer et rendre un service public digne de ce nom. Souhaitant que son bref passage à la tête de la société canal SNE lui aura permis de prendre la mesure des attentes et des besoins liés à ce grand projet et que très rapidement une visibilité sera donnée sur les questions qui se posent (confère article SCSNE)



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier



3 mai 2017 :

Réunion DG/DS

11 mai 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

16 mai 2017 :

- Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit public
- Bilatérale CFDT-VNF avec le nouveau Directeur général

18 mai 2017 :

Réunion CTU Formation plénière

29 mai 2017 :

Réunion bilatérale au ministère sur l'évolution statutaire des PETPE

1 juin 2017 :

Réunion DG/DS

2 juin 2017 :

Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

7 juin 2017 :

Réunion de la commission mutuelle (salarié de droit privé)

8 juin 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit public

13 juin 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

19 juin 2017 :

Réunion au ministère sur l'évolution statutaire des PETPE

21 juin 2017 :

Réunion Commission Carrières et Rémunérations (salariés de droit privé)

22 juin 2017 :

CHSCT Central

29 juin 2017 :

- Conseil d'Administration de VNF
- Réunion CTU Formation plénière

UNE PREMIÈRE REUNION BILATÉRALE, CONSTRUCTIVE AVEC LE NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL THIERRY GUIMBAUD

La CFDT-VNF a rencontré le mardi 16 mai 2017 le nouveau Directeur Général Thierry GUIMBAUD dans le cadre d'une réunion bilatérale. Ce moment d'échange a permis à la CFDT-VNF de présenter l'organisation de notre syndicat, ses valeurs ainsi que notre vision de l'EPA quatre années après sa création. Nous avons également pu évoquer les nombreux sujets en attente et les difficultés rencontrées au sein de VNF. Enfin nous avons détaillé notre vision d'un dialogue social constructif et positif et nos attendus dans ce domaine.

Pour autant, la CFDT-VNF a rappelé que si elle savait être à l'écoute et être force de proposition, elle resterait vigilante sur les changements éventuels de politique de l'établissement, sur la défense des intérêts de l'établissement, des salariés tout statut confondu et sur le respect des accords en place.



Enfin, à la question de savoir si le directeur général avait été nommé avec une feuille de route du gouvernement pour les voies navigables, celui-ci a répondu qu'il attendait d'ici l'été une proposition du ministre pour lequel il doit être force de propositions. Une autre réunion bilatérale sera programmée pour la rentrée de septembre lors de laquelle il nous fera part des avancées dans ce domaine.

Pour notre part, outre les sujets et problématiques en cours, nous avons mis en avant trois grands axes de développement sur lesquels nous souhaiterions un réel investissement de sa part :

1. Développer la communauté de travail entre les salariés de droit public et de droit privé en y mettant les moyens ;
2. Obtenir plus d'indépendance et d'autonomie de l'EPA VNF vis-à-vis des tutelles de l'établissement ;
3. Poursuivre et développer un dialogue social de qualité où toute la place est laissée aux organisations syndicales représentatives pour participer aux grands chantiers à venir tout en étant transparent et fidèle aux engagements pris, ce qui est un gage de confiance primordial pour la réussite d'un vrai dialogue social.

Sur l'ensemble de ces points, le directeur général a bien entendu l'ensemble de nos interventions et nous a confirmé en avoir bien pris note.

Il y a encore beaucoup de travail et il s'agira qu'il trouve les moyens d'y parvenir !

ACCORD D'INTÉRESSEMENT : JAMAIS DEUX SANS TROIS !

La première réunion avec la commission intéressement a eu lieu le 8 mars 2017. A cette occasion, la direction a présenté les indicateurs relatifs aux taux de réalisation des critères de l'accord, qu'elle a bien eu du mal à expliquer. Erreurs de calcul, manque de lisibilité sur la nature des données, raisonnements présumés et incertains... Cette présentation faisait preuve d'un grand amateurisme, que la direction semble avoir reconnu en renvoyant les discussions à une seconde réunion dans l'attente d'obtenir des éléments plus fiables.

QUAND LA DIRECTION SEMBLE AVOIR OUBLIÉ SES COURS DE MATHÉMATIQUES



Rappelons tout de même que les règles de calcul de l'intéressement sont définies à travers un accord collectif triennal qui couvre les années 2015-2016-2017. Cet accord s'applique sur la base d'indicateurs identiques à ceux de l'année dernière ! Aussi, la CFDT-VNF s'étonne et ne comprend pas les raisons qui justifient ces incohérences et ce manque de fiabilité. Cette fois, la direction se retranche notamment derrière les PPRH, expliquant qu'elle a des difficultés à recueillir des données fiables. Encore faut-il qu'elle s'assure que la commande soit clairement passée et comprise par tous. De même, elle se doit d'analyser les retours avant de communiquer des chiffres erronés à la commission. Cela éviterait une perte de temps pour tous.

UN CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT PEU FIABLE MAIS TOUT DE MÊME CONFIRMÉ AUX SALARIÉS

Une 2ème réunion s'est donc tenue le 20 mars dernier. Compte tenu du manque de crédibilité dont a fait preuve la direction lors de la 1ère réunion, la commission intéressement a émis des doutes sur les taux de réalisation annoncés. A titre d'exemple et concernant plus particulièrement l'indicateur relatif au taux d'augmentation du nombre de stagiaires écoles, la direction annonçait un taux de 0 %, alors même qu'elle était en incapacité de fournir les éléments permettant d'argumenter ce taux. Face à ce constat, la commission a demandé à obtenir des éléments complémentaires sur les stagiaires écoles mais aussi sur les retours des entretiens professionnels annuels afin de s'assurer de la véracité des calculs présentés. Alors que nous étions dans l'attente de ces informations, nous avons été surpris de recevoir, au même titre que l'ensemble des salariés, un courrier nominatif notifiant le montant de l'intéressement pour 2016.

DIALOGUE DE SOURDS

Bien évidemment, la commission intéressement a saisi la direction dénonçant le fait qu'elle avait unilatéralement décidé d'envoyer les courriers aux salariés alors même que la commission n'avait pas validé les montants et qu'elle était d'ailleurs toujours dans l'attente d'éléments malgré

plusieurs relances. En guise de réponse, la direction a répliqué qu'elle considérait avoir pris en compte l'ensemble de nos remarques, qui avaient permis de faire évoluer certaines données. Elle a ajouté qu'elle s'était assurée de disposer de chiffres consolidés et fiables, privilégiant ainsi la poursuite de la procédure pour être en mesure de respecter les échéances. S'il est imposé le versement sur la paie de mai, la direction pourrait une nouvelle fois faire preuve d'anticipation, nous ne serions pas contraints d'entamer ces discussions dans des délais restreints et sur des approximations.

CORRECTION DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT DE 46,90 € BRUTS

La direction a néanmoins entendu notre indignation et a proposé une 3ème réunion de la commission intéressement au cours de laquelle les données demandées nous ont été remises. A cette occasion, la commission a relevé des erreurs sur les fichiers communiqués. La direction s'est penchée cette fois plus sérieusement sur les indicateurs et a reconnu une erreur sur l'estimation des critères « évolution du nombre de stagiaires accueillis d'une année sur l'autre » et « pourcentage de retour des entretiens professionnels ». Elle a ainsi adressé un mail rectificatif aux salariés concernés, augmentant de 46,90 € bruts la prime d'intéressement pour un salarié présent toute l'année à temps plein.



Grâce à ses représentants, leur ténacité et leurs arguments, l'action de la CFDT-VNF a permis de réévaluer à la hausse le montant de l'intéressement proposé initialement par la direction. Cette mesure concernera uniquement les salariés de droit privé. En 2018, un nouvel accord triennal devra être négocié. Cette fois encore, la CFDT-VNF revendique la rédaction d'un accord collectif qui s'étende à l'ensemble du personnel de l'EPA, salariés de droit privé comme personnels de droit public. La direction clame souvent à la communauté de travail ! Nous l'encourageons vivement à ce qu'elle montre son intérêt et sa volonté d'y parvenir en dépassant le stade des déclarations de bonnes intentions.

EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL : LET'S GO !

L'enquête électronique télétravail a recueilli 862 réponses. Sur la base de ces réponses, 604 personnes sont intéressées par ce dispositif dont 473 personnels administratifs. A noter que les intéressés par ce mode de travail se comptent en plus grand nombre à la DTBS et au siège. Une période de dix mois d'expérimentation va commencer, suivie d'un bilan qui sera présenté au CHSCT et CTU. En cas de retard sur le bilan et l'expérimentation, celle-ci pourrait être prolongée de douze mois.

A l'échéance de 6 mois d'expérimentation, des bilans d'étape locaux seront effectués et présentés au cours du 1er trimestre 2018 au sein des CLHSCT et des CTUP de chaque direction territoriale. Au cours du mois d'avril 2018, un bilan d'étape national sera présenté en CHSCT Central et CTU Plénier. Le bilan national ainsi que les bilans locaux comprennent notamment :

- le nombre de demandes formulées par les agents ;
- le nombre de demandes refusées ou acceptées ;
- le nombre de recours exercés par les candidats refusés ;
- les motifs invoqués lorsqu'un refus a été opposé à l'agent ;
- le nombre d'agents formés au télétravail (télétravailleurs et encadrants) ;
- le nombre de fois où l'agent ou VNF a utilisé son droit à réversibilité ainsi que les motifs le cas échéant ;
- les problèmes importants remontés par les PPRH dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail ;
- le cas échéant, les actions correctrices envisagées.

Le calendrier des consultations sur l'instruction VNF concernant l'expérimentation du télétravail est le 23 juin 2017 pour le CHSCT Central et le 29 juin 2017 pour le CTU Plénier. Cette instruction concernera les personnels de droit privé et de droit public.

Les demandes de télétravail, pour les personnels qui le souhaitent, seront à faire entre le 1er juillet et le 15 août 2017.



C'EST QUOI AU JUSTE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail est la possibilité de travailler hors des locaux de VNF dans la limite de 2 jours par semaine. Pour l'expérimentation, seul le télétravail depuis le domicile de l'agent sera mis en place et le travail sur site distant sera expérimenté par la suite. Une réversibilité est possible si l'agent ou bien l'employeur trouvent que les conditions de mises en œuvre de son télétravail ne sont pas satisfaisantes. Le télétravail ne peut être mis en œuvre que si l'agent est volontaire. Son objectif est de permettre à ce dernier de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS INÉLIGIBLES AU TÉLÉTRAVAIL ?

- L'accueil physique des usagers ou des personnels, le travail sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail ;
- L'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation des logiciels ou applications suivantes : Concessions (OSCAR), CRCE, Gescales Saône & Rhône, Gescales Seine, Gescales Rhin, LOGAPASS, OLR, Plaisance, POEMS, Véli Mobile, Voyages /VELI, Référentiel RH, ADP Decidium, REHUCIT, BO, SICAVE, SICAVE immos, DFTnet, TPE, PAMI, PRIMES, ISS, GA PAYE, PETREL (cette liste fera l'objet d'un réexamen périodique) ;
- Les activités se déroulant par nature sur le terrain, comme certaines activités liées à l'exploitation fluviale ou la maintenance opérationnelle ;
- Les activités qui induisent un travail sur des dossiers papiers volumineux difficilement transportables.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE VNF ?

1. Les conditions d'éligibilité du candidat selon son statut dans l'emploi

Le télétravail est ouvert aux fonctionnaires, OPA titulaires, salariés de droit privé en CDI hors période d'essai et aux CDD bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois et plus dès 2 mois de présence.

2. Les conditions d'éligibilité des aptitudes professionnelles du candidat au télétravail

Elles sont évaluées selon les critères suivant sa capacité d'autonomie, d'adaptation et de communication, d'initiative, de maîtrise de sa gestion du temps, de maîtrise des technologies de l'information, de la capacité à rendre compte, de maintenir le lien avec sa communauté de travail et d'expérience dans l'emploi.

3. Les conditions d'éligibilité de l'espace de travail dédié au télétravail

Le télétravailleur à domicile doit prévoir un espace de travail qui doit présenter les conditions nécessaires à un exercice optimal du travail (habitabilité, calme, ergonomie, hygiène, environnement, conditions électriques, connectivité etc.) dans lequel sera installé le matériel mis à sa disposition par VNF. Cela implique pour être éligible :

- Une surface dotée d'un mobilier adapté pour installer le matériel mis à disposition ainsi que les dossiers professionnels ;
- Un espace bien éclairé (lumière naturelle et éclairage artificiel adapté) et correctement chauffé ;
- un espace le plus calme possible, isolé des bruits extérieurs et intérieurs, et des sollicitations familiales ;
- un espace dans lequel une connexion internet et téléphonique est possible.

Le télétravailleur doit fournir au moment de sa candidature au télétravail un certificat de conformité électrique ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant de la conformité de l'installation électrique de son espace de travail à la norme NFC15-100 relative aux installations électriques basse tension en France.

Sur ce point, la CFDT-VNF a alerté la Direction sur la méconnaissance possible des personnels en matière de norme électrique qui rendrait délicat la production d'une attestation sur l'honneur.

La direction informe que la rédaction d'une annexe à l'instruction expliquant de façon simple cette norme est en cours. Pour la CFDT-VNF, il aurait été plus sécurisant et plus pratique que le salarié puisse avoir recours à un organisme agréé dont le coût aurait été pris en charge par VNF sur justificatif.

La CFDT-VNF a aussi alerté sur le fait que certains personnels qui occupent des logements VNF se verraient sans doute exclus du fait de la non-conformité du logement à cette norme. Si des cas se présentent, ils seront examinés.



4. Les conditions de la compatibilité du télétravail avec le collectif de travail

Selon l'instruction, le télétravail d'un agent doit être compatible avec le collectif de travail. Il peut être mis

en place si le mode de management appliqué dans le service permet ce mode d'organisation du travail. Dans le cas contraire, une réflexion sur l'organisation du collectif de travail et du mode de management doit avoir lieu avant d'envisager le télétravail du candidat. Cette réflexion s'applique à la fois aux candidats encadrants et non encadrants.

Le télétravail d'un agent ne doit pas être la solution à une situation conflictuelle. Point sur lequel la CFDT-VNF a été entendue.

En cas de demandes trop importantes, une priorisation sera effectuée et le début de la période de télétravail pourra être décalé.

5. Les conditions d'exercice

Un agent à temps plein qui exerce son activité sur 5 jours ne pourra pas être en télétravail plus de 2 jours par semaine le temps de l'expérimentation. Son temps de présence au sein de son service ne peut être inférieur à 3 jours par semaine dont au moins 2 jours sur le lieu d'affectation.

Globalement, le télétravailleur conserve sa modalité horaire habituelle.

Les heures pendant lesquelles le télétravailleur peut être joint sont fixées dans la décision autorisant l'exercice des fonctions en télétravail ou dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Un module de formation sera mis en œuvre pour les agents mais aussi pour leurs encadrants.



6. Les référents

Un référent local télétravail sera désigné au sein de chaque direction territoriale. Il sera en capacité de répondre aux questions sur les plans juridique et pratique des encadrants et des agents et d'apporter un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail. Il pourra être saisi de toute éventuelle difficulté rencontrée et tenter d'y remédier en conseillant et en orientant vers les solutions les plus adaptées et contribuera à l'établissement des bilans annuels de la mise en œuvre du télétravail.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : LA DIRECTION TRAÎNE DES PIEDS

Dans le cadre de la prochaine négociation annuelle obligatoire, de nombreux établissements publics ont eu connaissance du cadrage donné par leurs tutelles financières et certains ont déjà débuté la négociation. De son côté, VNF a beau scruter l'horizon, la direction n'a toujours rien vu venir... Pour autant, elle nous dit avoir à plusieurs reprises sollicité les tutelles. Si la direction ne connaît ni le cadrage salarial, ni le contenu du prochain accord, si tant est qu'il y en ait un, elle a déjà sollicité l'ensemble de ses directeurs pour évaluer le montant global lié aux mesures individuelles... S'il peut être positif d'anticiper et de concerter, souhaitons que cela ne génère pas frustration et incompréhension pour la suite !

Malgré nos relances, la réunion de lancement, qui a vocation à rythmer l'organisation des négociations et à définir un calendrier clair, n'a pas encore eu lieu. Ce message a d'ailleurs une nouvelle fois été relayé dans notre déclaration préalable au CTU Privé du 11 mai 2017. Nous avons également demandé en amont de la NAO 2017, de clarifier les règles de calcul impactant l'enveloppe budgétaire (l'effet report notamment). Rappelez-vous les longs débats que ce sujet avait engendrés et les approximations qui avaient pu être faites l'année dernière.

Outre une enveloppe de 108 000 € répartie sous la forme d'une prime générale à l'ensemble des personnels éligibles au dispositif NAO (conformément au protocole de sortie de grève signé le 28/09/2016), osons espérer que la direction proposera des mesures innovantes et adaptées aux besoins des salariés afin de répartir au mieux l'enveloppe allouée. De son côté, la CFDT-VNF a cette année encore fait preuve d'idées et a préparé une liste de propositions qu'elle soumettra à la direction le 2 juin 2017, date de la première réunion programmée.



Un flash infos suivra rapidement le lancement de la NAO pour vous faire part de l'ensemble des mesures que portera et défendra la CFDT-VNF pour l'année 2017. Dans un second temps, nous organiserons, comme chaque année, une assemblée générale au Siège pour présenter en détails nos propositions, celles de la direction et le projet d'accord qui nous sera soumis. Une communication sera mise en place en parallèle pour nos collègues des directions territoriales. L'objectif sera, une nouvelle fois, de mettre au vote la signature ou non du prochain accord collectif de la NAO 2017.

Clin d'œil



SOCIÉTÉ CANAL SEINE NORD EUROPE

PETITE RÉTROSPECTIVE DU PROJET

Le 21 avril 2016, l'ordonnance N°2016 - 489 relative à la Société du Canal Seine-Nord Europe créait l'établissement public industriel et commercial Société Canal Seine Nord Europe (SCSNE).

Le lundi 28 novembre 2016, Alain Vidalies, ancien secrétaire d'Etat chargé des Transports, de la Mer et de la Pêche, avait réuni les représentants des régions Hauts-de-France et Ile-de-France et des départements du Nord, du Pas-de-Calais, de la Somme et de l'Oise pour travailler sur le projet de Canal Seine-Nord Europe.

Cette réunion avait permis de parvenir à un accord sur un projet de protocole financier entre toutes les parties, grâce notamment à un effort supplémentaire de la région Hauts-de-France. L'engagement de l'Etat et des collectivités a ainsi permis la signature du protocole de financement et de gouvernance le 13 mars 2017.

L'aboutissement de cette phase de négociation marquait le volontarisme et l'engagement de l'ensemble des partenaires pour la réalisation de ce projet majeur soutenu par l'Europe, au service des territoires et de l'économie nationale.

Le 29 mars 2017, a eu lieu la publication du décret 2017-427, relatif à la création de la société du Canal Seine-Nord Europe qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce nouvel établissement.

Le 5 avril 2017, l'ancien président de la République François Hollande s'était rendu à Venette et à Noyon pour annoncer le lancement de la Société du Canal Seine-Nord Europe et le premier conseil de surveillance du 20 avril 2017.



Ce conseil de surveillance comprend 24 membres, dont 8 représentants des collectivités locales en particulier le président de la Région Hauts de France, et peut avoir des contacts directs avec le gouvernement. Les membres seront notamment invités à délibérer sur les opérations d'investissement propres au Canal, le développement économique à partir des plates formes et l'aménagement des territoires concernés. La SCSNE est différente de VNF dans la constitution de sa gouvernance. En particulier le conseil de surveillance y a une place importante et « exerce en outre le contrôle permanent de la gestion de

l'établissement public » comme le précise l'article 9 du décret du 29 mars 2017.



Lors de ce conseil de surveillance qui a marqué l'installation des instances de gouvernance de la nouvelle société de projet, Monsieur Rémi Pavros, député du Nord, a été nommé Président du Conseil de surveillance, et Monsieur Gérald Darmanin, (Vice-président du Conseil régional des Hauts-de-France), Vice-président. Monsieur Darmanin, a par ailleurs été nommé ministre de l'action et des comptes publics. Cette réunion marque une nouvelle étape déterminante dans la concrétisation de ce projet majeur.

Par décret du président de la République en date du 4 mai 2017, Monsieur Jérôme Dezobry, Monsieur Cyril Forget et Monsieur Marc Papinutti sont nommés membres du directoire de la Société du Canal Seine-Nord Europe. Monsieur Marc Papinutti est nommé président avant d'être appelé, quelques jours plus tard, comme directeur de Cabinet de la Ministre des Transports, Elisabeth Borne.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE ET LE PREMIER MINISTRE À PRIORI EN PHASE AVEC LE PROJET

Le 5 avril dernier, le prédécesseur d'Emmanuel Macron, François Hollande, avait officiellement lancé à Noyon la réalisation de ce grand canal porteur pour l'avenir. Il l'avait alors qualifié d'«irréversible».

Pendant sa campagne, Emmanuel Macron quant à lui, n'avait pas remis en cause ce projet et avait confirmé le canal Seine-Nord comme faisant partie des trois gros travaux d'infrastructure sur RTL, en mars dernier.

Alors que le canal Seine Nord Europe doit être financé en partie par l'État (un milliard) des élus redoutent que la nomination de Monsieur Edouard Philippe au poste de premier ministre (ancien maire du Havre opposant historique du projet) ne le remette en question. En effet, dans une tribune des Échos, le 16 mars 2015, Monsieur Édouard Philippe, député-maire du Havre, dénonçait le projet du canal Seine- Nord, qui privilégierait selon lui les ports d'Anvers et Rotterdam.

La nomination de Monsieur Gérald Darmanin, comme nouveau ministre de l'action et des comptes publics, brouille encore les pistes sur la position finale et surtout la volonté que mettra le gouvernement à faire avancer et finalement aboutir ce grand projet. En effet, rappelons qu'à l'inverse de Monsieur Edouard Philippe, celui-ci, bras

droit de Monsieur Xavier Bertrand, président des Hauts de France, est un fervent défenseur du canal Seine Nord Europe et qu'il venait d'être élu Vice-président du conseil de surveillance.

Sur cette question posée, Monsieur Xavier Bertrand a indiqué publiquement qu'il avait eu le premier ministre au téléphone lundi 15 mai au soir et qu'il avait eu des garanties sur la réalisation du projet. La presse s'en est d'ailleurs fait échos dans ses déclarations les jours suivants.



La CFDT-VNF demande au Directeur général, au président du directoire de la Société du Canal Seine-Nord Europe et au président de VNF, de solliciter dès maintenant un rendez-vous auprès du président du conseil de surveillance pour apporter des garanties sur ces interrogations et inquiétudes. Celui-ci pourrait les relayer au président de la république et au premier ministre pour clarifier la position de l'État et ainsi confirmer sans équivoque l'appui politique pour la mise en place de la nouvelle Société Canal Seine Nord Europe et par-delà, la construction de ce grand canal si porteur pour la région Hauts de France et plus largement encore pour le rayonnement de la France à l'échelle européenne.

LES GRANDES QUESTIONS QUI RESTENT NÉANMOINS EN SUSPENS :

Les salariés de VNF qui doivent être mis à disposition de la Société Canal Seine Nord Europe et qui sont inscrits dans un processus de préfiguration depuis plus d'un an, s'interrogent et sont dans l'attente :

- Des avenants au contrat de travail qui devraient permettre de clarifier leur situation ;
- De la situation géographique du futur Siège de cette société qui reste en débat entre Cambrai, Amiens, Compiègne, Noyon et Arras. À l'ordre du jour de la seconde réunion du conseil de surveillance devaient justement être présentés les 5 choix encore en concours et permettre, nous le souhaitons vivement, d'apporter de la visibilité quant à la structure qui sera mise en place (Siège resserré avec diverses antennes garantissant une absence de mobilité pour les personnels déjà en place ou un Siège plus important engendrant un éventuel regroupement des forces en présence) ;
- Des autorisations de recrutement nécessaires pour permettre le respect des délais ambitieux et la bonne réussite des différentes étapes devant aboutir au démarrage des travaux dès la fin 2017 et un achèvement pour 2023 ;

- De visibilité pour le personnel de VNF impacté par les projets de convention de partenariat entre VNF et la Société Canal Seine Nord Europe qui, dans un premier temps, a prévu de s'appuyer sur les moyens matériels, techniques et RH de VNF.

Sur l'ensemble de ces points, nous invitons le directeur général de VNF à organiser une réunion avec le personnel pour apporter la visibilité qui s'impose et cela même si toutes les réponses ne sont pas possibles dès maintenant.

Nous invitons également le président du directoire par intérim de la Société du Canal Seine-Nord Europe à apporter toutes les réponses possibles aux personnels mis à disposition et de garder ce grand principe de la transparence et de la confiance qui reste le meilleur moyen de fédérer les équipes et d'obtenir un engagement maximum de leur part.

Enfin, comment ne pas conclure cet article par de sincères félicitations à tous les collègues de VNF qui ont permis au projet Seine Nord Europe de sortir enfin la tête de l'eau après plus de 25 années de tergiversation.

La CFDT-VNF souhaite sincèrement que ce beau projet ne soit pas remis en cause ou freiné par quelques jeux de postures politiques ou enjeux locaux qui primeront sur les enjeux de la France et l'image de celle-ci en Europe.



Les Eq'Eaux du Ministère

MODIFICATIONS STATUTAIRE PETPE : QUESTIONS / REPONSES



Pour l'essentiel, vous avez pu lire nos revendications dans le récent Flash Infos mais il nous est apparu opportun de les préciser à nouveau dans le cadre de la newsletter :

- Pourquoi revendiquer le reclassement dans le grade C3 de tous les CEE issus du concours avant la mise en œuvre du PPCR dès la prochaine CAP promotion donc au 1er janvier 2018 conformément au seul engagement qu'avait pris le ministère lors de la mise en œuvre du PPCR ?

- A ce jour, il n'a pas encore été défini le taux de promotion qui permettrait d'atteindre cet objectif et nous savons tous que le changement de gouvernement risque de remettre en question cet engagement...

- Pourquoi revendiquer le versement de la PTETE conformément aux protocoles existants et non en fonction du niveau de grade détenu antérieurement à la mise en œuvre du PPCR ?

- Bien que correspondant à la réalité du terrain, le changement de dénomination du grade C2 correspond, selon la CFDT-VNF, à une volonté masquée du ministère de se sortir de l'impasse dans laquelle il s'est engagé avec un versement de régime indemnitaire qui ne respecte pas l'équité de traitement. Désaccord sur lequel la CFDT-VNF a une procédure en cours. Le ministère a fait une erreur et il lui faut l'assumer plutôt que d'essayer de l'esquiver en revenant à nouveau sur la dénomination du grade C2 et en dégradant une grosse partie du personnel devenu CEE depuis le 1er janvier 2017.

- Pourquoi revendiquer le versement de la PSR de CEE aux ex-AES ?

- Pour les mêmes motifs que pour la PTETE.

- Pourquoi revendiquer une évolution du montant de la PTETE et de la PSR pour le grade C3 ?

- Afin de respecter une cohérence d'évolution entre le grade C2 et C3 mais aussi d'être en mesure de reconnaître les responsabilités qui sont dévolues à ce niveau de grade...

- Pourquoi revendiquer la mise en place d'un concours entre le grade C2 et le grade C3 avec une règle qui permette, conformément au Décret fonction publique, de ne plus perdre de promotion ?

- La rédaction proposée par le ministère est plus exclusive que celle du Décret Fonction Publique où la règle des 2/3 et 1/3 est définie entre Tableau d'Avancement et Concours mais sans la notion de limite à 2/3. Si cette rédaction était entérinée, cela signifierait que, comme par le passé, nous perdrons les promotions pour les postes non pourvus au concours.

- Pourquoi revendiquer une réelle perspective d'évolution de carrière, conformément à l'esprit du PPCR, pour les agents « enfermés » dans le nouveau grade C1 ?

- Les agents du grade C1 constituent 4 % du corps environ et que même avec un taux de promotion important, leur déroulé de carrière ne leur permettra sans doute pas de la faire sur deux niveaux de grade comme cela a été souhaité dans le PPCR...

.....

- Pourquoi revendiquer une réelle évolution de carrière, conformément à l'esprit du PPCR, pour les personnels du grade C3 vers la catégorie B avec tous les dispositifs nécessaires au maintien de la rémunération de façon à ne pas sombrer dans des aberrations comme celles vécues par beaucoup d'agents avec la conjonction PPCR et Plan de requalification ?

- Aujourd'hui, il y a très peu d'élus qui accèdent à la catégorie B et lorsque c'est le cas, ces derniers se retrouvent enfermés dans le premier niveau de grade de B sans pouvoir prétendre accéder au second...

.....

- Pourquoi des statuts en adéquation avec les missions exercées ?

- A ce jour, dans le Décret statutaire des PETPE, aucune des missions des ex-AES n'existent dans la rédaction du statut pour le grade C2 car ces dernières correspondent à celle des ex-CEE.

.....

- Pourquoi une réticence dans la rédaction statutaire proposée ?

- Elle correspond aux pratiques qu'essaient de mettre en œuvre certains services pour répondre par exemple à la carence de recrutement d'OPA. Elle fait disparaître l'obligation pour l'Administration de former les agents à la tenue de leur poste en maintenant la notion de qualification nécessaire à l'exercice de certaines missions.

.....

- Pourquoi un déplafonnement du montant de la PTETE comme préalable à l'intégration des missions de maintenance dans les statuts ?

- A ce jour, le plafond de la PTETE ne permet pas de reconnaître la technicité importante exercée par certains agents dans leurs missions quotidiennes. La maintenance spécialisée est reconnue mais il y a plusieurs niveaux pour celle-ci et il serait juste de pouvoir reconnaître les plus élevés indépendamment de promesses d'accès à la catégorie B...

.....

- Pourquoi une réelle réflexion sur le niveau des missions « sécurité prévention, ingénierie, maintenance... » que le ministère souhaite introduire dans les statuts ?

- Bon nombre de ces missions sont des missions qui étaient exercées par des catégories B et de par la carence d'effectifs dans cette catégorie, se retrouvent dévolues aux PETPE. Pour la CFDT-VNF, elles ne peuvent être exercées sans un passage en catégorie B.

.....

- Pourquoi une liste non exhaustive ?

- Chaque jour voit surgir son lot de nouveautés et la CFDT-VNF adapte et adaptera sa liste en fonction de celles-ci.

.....

- Pourquoi un prérequis de la CFDT-VNF dans ces discussions ?

- Un dialogue social se construit avec des échanges et un partage. Dans le cas contraire, on parle de monologue...

.....

- Pourquoi un certain scepticisme de la CFDT-VNF vis-à-vis des propositions du ministère ?

- Ce dernier tire des plans sur la comète car il n'a à ce jour aucune garantie sur le fait d'être suivi par le nouveau ministre dans sa tentative de rattraper ses bourdes de la mise en œuvre du PPCR pour les Personnels d'Exploitation.

.....

Affaire à suivre....Nous ne lâcherons rien !

Les Eq'Eaux des Régions

SUD-OUEST :

L'ORGANISATION DE L'ASTREINTE DE LA FILIÈRE EXPLOITATION : LE CHANGEMENT, C'EST MAINTENANT !

Dans le cadre du CLHSCT et du CTUP, la direction territoriale du Sud-Ouest a proposé aux représentants du personnel une nouvelle organisation des astreintes.

Le périmètre des deux secteurs couverts par l'astreinte « encadrement 1er niveau », soit le Canal du Midi et le Canal Latéral, est la principale difficulté rencontrée dans l'organisation actuelle des astreintes. Les chefs de subdivision et leurs adjoints sont ainsi amenés à intervenir en astreinte sur d'autres subdivisions alors qu'ils n'ont pas une connaissance suffisante des ouvrages, des modalités d'organisation, des agents d'exploitation et de leur planning (respect des garanties minimales). Ce point peut être particulièrement pénalisant et rendre la gestion des interventions plus complexe.

La nouvelle organisation de l'astreinte au sein de la filière exploitation, telle que proposée par la Direction Territoriale du Sud-Ouest, repose sur une chaîne de 4 niveaux d'intervention :

- l'astreinte « exploitation canal » qui est assurée par les agents d'exploitation ;
- l'astreinte « responsable terrain », remplaçant l'astreinte « encadrement exploitation », qui est assurée par les chefs d'équipe exploitation et fonctionnel ;
- l'astreinte « encadrement subdivision », remplaçant l'astreinte « encadrement 1er niveau », qui est assurée par les chefs de subdivision, leurs adjoints, les chefs de centre et les chefs de pôles ;
- l'astreinte « direction » qui est assurée par le directeur, le directeur adjoint et les chefs d'arrondissement.

La nouvelle organisation proposée recentre le périmètre d'intervention de l'astreinte « encadrement subdivision » sur la subdivision. Par ailleurs, l'exercice de cette astreinte est étendu aux chefs de centre et chefs de pôle en plus des chefs de subdivision et de leurs adjoints qui exerçaient jusqu'à présent l'astreinte « encadrement 1er niveau ».

L'astreinte « responsable terrain » pourra ainsi compter au besoin sur une astreinte « encadrement subdivision » plus opérationnelle connaissant le secteur et le contexte concerné.

La conséquence de cette nouvelle organisation est une augmentation du nombre d'astreintes à réaliser en raison du passage de 2 secteurs en astreinte « encadrement 1er niveau » à 5 secteurs en astreinte « encadrement subdivision ». Cette augmentation sera supportée par la réalisation, sur la base du volontariat, d'astreintes payées à des agents non logés en NAS.

La CFDT-VNF veillera à ce que cette nouvelle organisation n'entraîne pas une augmentation du nombre de semaines d'astreintes dues par les agents logés en NAS au-delà de la 13ème semaine mais bien par le paiement d'astreintes supplémentaires.

Sur la base de ces éléments, nous avons voté en faveur de cette réorganisation fonctionnelle et géographique des astreintes de la filière exploitation en raison de l'amélioration de l'organisation de l'astreinte et de la possibilité pour les agents non logés en NAS de faire des astreintes rémunérées sur la base du volontariat.

Nous restons vigilants et apporterons des remarques sur la mise en place de la nouvelle organisation des astreintes et notamment sur le point d'entrée de l'information qui est pour le moment au niveau de l'astreinte d'« encadrement 1er niveau » et qui va être transféré au niveau de l'astreinte « encadrement subdivision ». ■

RHÔNE-SAÔNE :

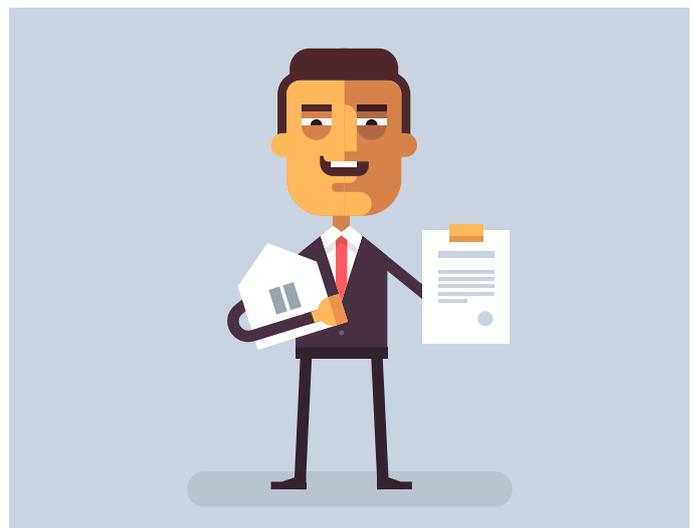
CRÉDIT GBCP, OSEZ LE CRÉDIT QU'IL VOUS FAUT...

Le bureau comptabilité vous l'avait annoncé, la situation est revenue à la normale malgré le manque d'effectifs.

A l'avenir, les agents de la DTRS qui rencontreront des problèmes financiers sont invités à faire parvenir au Crédit GBCP leur dossier concernant le retard de paiement de leurs frais de déplacement.

Inutile de demander des pénalités de retard, elles ne vous seront pas versées.

Merci Crédit GBCP, le crédit qu'il nous faut... ■



BASSIN DE LA SEINE :

LE PASSÉ REFAIT SURFACE DANS LES MAISONS ÉCLUSIÈRES

De l'amiante et du plomb, voilà ce qu'il ressort du dernier diagnostic effectué dans les maisons éclésières par la DTBS en ..2009 !



Huit ans après, notre Direction, toujours prompte à réagir à la moindre sollicitation se décide à prendre le problème à bras le corps.

Édifiant ! Quand on pense au traitement historique et médiatique de ces deux produits qui ont défrayé la chronique judiciaire et médicale ces dernières années. La DTBS suit son cap, pas de vague, l'amiante, même dégradée devient dans une maison éclésière un produit banal de grande consommation (233 logements sont concernés). Quant au plomb, il est relégué en priorité 3 ou 4 dans l'ordre des travaux de remise en état. Tant il est vrai que les occupants qui auraient pu échapper à l'amiante, n'auraient plus grand-chose à craindre du plomb. Le programme de travaux déclenché cette année se fera au détriment des autres prévisions de 2017. Les agents attendant pour l'assainissement, l'isolation et autre toiture en déroute sont priés de patienter encore un peu.. La CFDT-VNF a demandé un suivi médical pour tous les occupants des logements concernés (les agents et leur famille). Ce détail qui semble avoir été minimisé (occulté) dans le traitement du dossier nous paraît avoir une grande importance, ces agents étant restés dans l'ignorance du problème au mépris de la loi depuis plusieurs années. Aujourd'hui, neuf ans après, les diagnostics (caduques depuis 2012) doivent au minimum faire l'objet, dans les cas les plus graves, d'une nouvelle étude. L'établissement public doit faire bénéficier les résidents concernés d'une information claire et suivie de leur dossier et d'un bilan de santé pour lever toute ambiguïté. ■

CENTRE-BOURGOGNE :

THE SHOW MUST GO ON

La saison de navigation est repartie.

L'accent est mis sur l'image et la communication sur les canaux.

Si on ne peut que louer la démarche, cela ne doit pas faire oublier les difficultés que peuvent rencontrer les personnels çà et là sur leur poste.

Ceux-ci ne sont pas touchés de la même manière et avec la même intensité selon le moment où ils rencontrent des difficultés.

Le manque de moyens (locaux, clés, sanitaires, moyens de locomotion) ne présente pas le même impact en début et en milieu de la saison.

Il est à noter, que l'autosatisfaction ambiante, qui porte sur des principes de fonctionnement, l'augmentation massive des rapports d'activité notamment au sein de la maintenance, parfois au détriment du bon sens et de la réalité du terrain tendent à mettre les personnels dans des situations d'injonctions contradictoires voir superflues.

La CFDT-VNF s'est engagée à accompagner la démarche

Risques Psycho Sociaux et Qualité de Vie au travail avec les autres OS au sein de la DTCSB.

Nous engageons l'ensemble des agents qui se sentent concernés à se manifester soit lors des journées prévues à cet effet ou auprès de leurs représentants syndicaux. ■

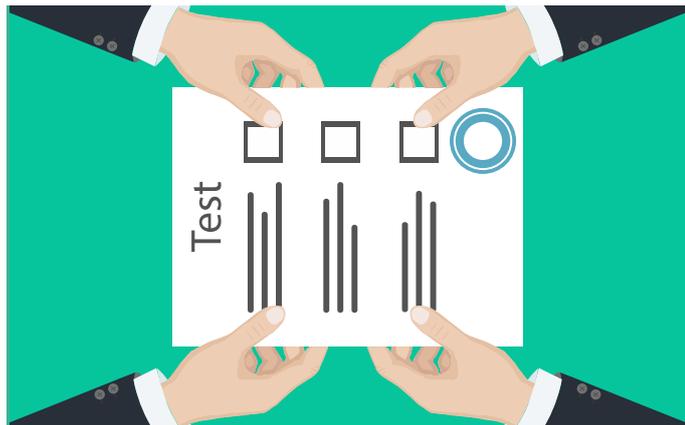


STRASBOURG :

La CFDT-VNF a enfin obtenu gain de cause auprès de la direction pour la mise en œuvre au sein de la DTS d'une RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) ceci pour la promotion des OPA ne pouvant prétendre à une promotion interne au choix.

Cette RAEP aura comme unique épreuve un entretien oral de 30 minutes ayant pour socle un dossier RAEP établi au préalable par les candidats.

Il va de soi qu'une PEC (Préparation Examen Concours) sera proposée aux candidats. Cette RAEP se réalisera hors enveloppe promotion.



NORD-EST :

Il y a eu une réunion d'échange avec les OS sur le Projet stratégique de VNF à décliner à la DTNE. La CFDT-VNF et FO étaient présentes.

Le déroulé de cette réunion s'est très mal passé. Quelques représentants du personnel n'ont pas pu rester calmes et n'ont pas pu tenir des échanges corrects avec les représentants de la direction. En cause, le dossier présenté en réunion qui ne répondait en rien à nos attentes. Nous souhaitons du factuel afin de savoir ce que feront les agents au 1er janvier 2018.

Trois scénarios sur les effectifs nous ont été présentés à l'ordre du jour le 21 avril montrant des ratios différents. Il n'est pas possible à la section CFDT-VNF de la DTNE de suivre de tels objectifs. Nous avons déjà vu en 2011/2012 un projet de service qui définissait les socles des effectifs par UTI en intégrant les départs prévisibles à la retraite et la reconversion des barragistes sur ouvrages manuels. Le résultat des courses a fait que la DTNE a été pénalisée en perdant bien plus de postes que ceux prévus. La CFDT-VNF ne peut pas partager le pessimisme de la DTNE sur les prévisions des effectifs intégrant les départs à la retraite.

Réflexion sur les secteurs manuels de la DTNE : les quelques écluses manuelles restantes sont programmées à court terme pour être automatisées. Les horaires proposés pour les secteurs manuels de la DIEE de VNF ne seront pas repris, nous préférons une journée de service continue offerte aux usagers sans pause méridienne.

CAMPAGNE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS INDIVIDUELS POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Le responsable RH a envoyé un mail à tous les chefs de service le 1er février avec la note de service (du 26/01/17) comprenant les dates butoirs et les pièces utiles pour la tenue de ces entretiens.

Il faut rappeler que ces entretiens pour les salariés de droit privé ont un impact non négligeable sur le déroulement de leur carrière et le taux de réalisation est un fort indicateur pour la prime d'intéressement.

Force est de constater qu'au sein de la DTS, nous avons toujours de mauvais élèves, étant donné que 2 unités fonctionnelles ont réalisé les EPI de leurs collaborateurs avec près d'un mois de retard... sans bien sûr, se soucier des conséquences que cela engendre !

De plus, certains responsables semblent ne pas être formés à l'exercice pour les salariés de droit privé !

Aussi, il serait bon de réfléchir et d'axer les formations spécifiques Entretien Professionnel des salariés de droit privé pour les responsables concernés afin qu'ils sachent comment cela fonctionne et quels sont les impacts sur leurs collaborateurs. ■



Suite du plan de requalification des personnels administratifs : l'ensemble des OS opposées à la liste de notre DT avait réussi à soutenir une proposition d'agent suivi en concertation nationale VNF. Lors de la CAP nationale, l'administration a fait pression sur nos élus pour rejeter cette proposition jugeant cette personne trop âgée, alors que le plan de requalification et les promotions normales pour 2017 étaient bien fusionnés !

Toutes ces étapes démontrent bien que la gestion des personnels qui n'est pas de proximité, peut nuire aux personnels et nous le regrettons même si nos élus à chaque étape suivent au plus près nos recommandations locales. ■

NORD-PAS-DE-CALAIS :



Voilà maintenant un an que la section CFDT-VNF a été créée !!!

Notre bureau s'est constitué à l'occasion d'une assemblée générale constitutive en 2016. Forte d'engouement, de motivation, notre structure a su trouver petit à petit son organisation et être là pour vous, que ce soit pour les problématiques régionales ou nationales. Nous sommes

fiers de vous compter parmi nos adhérents, nos militants, et nous ne lâcherons rien pour vous satisfaire au quotidien dans votre vie professionnelle au sein de l'EPA VNF.

Divers sujets ont déjà été traités, défendus et bien d'autres restent à venir. Afin de vous guider au mieux parmi nous, nous rappelons quelques-uns de vos interlocuteurs locaux :

MANDATS	TITULAIRE(S)	SUPLÉANT(S)
Comité Technique Unique de Proximité (CTUP)	CARLIER Jérôme	GAILLARD Vincent
	VALVANDRIN Franck	DELSAUT Christelle
Comité Local d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CLHSCT)	VALVANDRIN Franck	CARBONNIER Sébastien
	GAILLARD Vincent	CARLIER Jérôme
Commission locale de formation	GLACET Romuald	CARLIER Jérôme
Commission achats	CARLIER Jérôme	GAILLARD Vincent
Commission attributaire des maisons de service	CARLIER Jérôme	VALVANDRIN Franck
Comité Local d'Action Sociale (CLAS)	LEMAIRE Jérôme	GAILLARD Vincent
Commission consultative B Technique	CARLIER Jérôme	DESCHAMPS Claude
Commission consultative B Exploitation	CARLIER Jérôme	DESCHAMPS Claude
Commission consultative B Administratif	DELSAUT Christelle	CARLIER Jérôme
Commission consultative C Administratif	SUEUR Céline	GRABARCZYK Maryline
CHSCT Central		VALVANDRIN Franck
Conseil Départemental	VALVANDRIN Franck	
Conseil National	CARLIER Jérôme	CARBONNIER Sébastien
DST National	TANTART Emilie	
Elus Délégués du Personnel	AUTRICQUE Alexandra	
	CASSEZ Corinne	
	DUCATEZ Nathalie	
	WALLYN Régis	
SECRETAIRE GENERAL Carlier Jérôme ; SECRETAIRE ADJOINT Valvandrin Franck ; TRESORIER Carbonnier Sébastien ; SECRETAIRES A L'ORGANISATION Tantart Emilie et Valvandrin Claire		

Nous espérons vous compter parmi nous lors de notre prochaine assemblée générale pour laquelle vous recevrez très prochainement notre invitation. ■

SIÈGE :

UN PROJET DE SERVICE BIEN FANTÔME : UN BILAN ?

En grande pompe, l'ensemble du personnel du Siège de VNF a été invité à se rassembler dans le hall le 12 décembre 2016 pour une présentation du futur projet de service du Siège, sa déclinaison et son calendrier. Un petit jeu interactif avait même été mis en place pour permettre aux personnels, sous couvert de l'anonymat et après filtrage de la direction, de poser les questions sensibles ou d'émettre des réactions au fil de l'eau de cette présentation via leur téléphone portable.

Le personnel a joué le jeu et de nombreuses questions ont été posées. Elles démontraient une réelle attente d'éclaircissements sur le rôle du Siège vis-à-vis des directions territoriales notamment, mais aussi sur son fonctionnement interne entre ses différentes directions. Après du personnel se ressentaient une volonté de changement ainsi qu'un réel besoin de visibilité !



PETITE RÉTROSPECTIVE :

- Juin 2016 : lancement du projet de service du Siège ;
- 13 juin 2016 : 1er lundi de l'information et lancement de l'enquête auprès des personnels ;
- 16 novembre 2016 : G80 réunissant les encadrants du Siège dans différents groupes de travail ;
- 2 décembre 2016 : réunion informelle avec les représentants du personnel ;
- 12 décembre 2016 : séminaire avec l'ensemble du personnel ;
- 6 janvier 2017 : CTUP extraordinaire...

OÙ EN EST-ON PLUSIEURS MOIS APRÈS ?

1 an après le lancement du projet de service du Siège, bien chanceux sont ceux qui y ont trouvé un quelconque éclaircissement ou début de réponse à l'ensemble des questions posées et des 9 thématiques recensées !

Ce projet a tout simplement disparu des horizons et ce qui devait entraîner des réorganisations à la marge ainsi qu'une

réelle dynamique pour le Siège semble tout simplement dynamité.

ENCORE UN PÉTARD MOUILLÉ ?

La question mérite d'être posée. Après tant de bruits, de communications, de mobilisations, de moyens investis tant en interne qu'auprès de l'AMO, le bilan et les résultats concrets mériteraient d'être communiqués et, osons le dire, ressentis par le personnel.

FAUT-IL METTRE DES MOTS SUR LA RÉALITÉ POUR FAIRE RÉAGIR ?

Un secrétariat général (SG) a été créé pour, soit disant, distinguer les affaires nationales des affaires internes au Siège en homologation avec les DT.

Pour autant, depuis sa création, le SG et la DRHM continuent de se marcher dessus ! Le SG ne semble pas avoir obtenu grande autonomie ou pouvoir de décision notamment sur la gestion du personnel. Il semble bien souvent être le dernier informé, n'arbitre pas faute de délégation suffisante et est devenu la boîte aux lettres officielle de la DRHM qui a pu se délester de quelques instances des personnels locales et se cacher derrière tout ça !

LA DRHM EST PLUS AU CŒUR DES SUJETS ?

Si seulement nous pouvions en rire. La DRHM, qui à la création de l'EPA vantait l'extraordinaire opportunité de décentraliser la gestion des personnels par le biais de PPRH rattachés sous l'autorité des DT ou du SG du Siège, semble maintenant très régulièrement se plaindre de ce fonctionnement, du manque de légitimité et d'autorité qu'elle pourrait avoir sur ces derniers et de la difficulté, de fait, à faire appliquer les décisions et même parfois la plus simple des circulaires ou des décisions de la direction !

ET LE PERSONNEL DANS TOUT ÇA ?

Et bien il subit ces tergiversations stériles, constate que contrairement aux préconisations du dernier rapport portant sur les risques psycho-sociaux, une strate hiérarchique s'est encore ajoutée là où nous dénoncions déjà le fait qu'il y en avait de trop. A cela s'ajoutent beaucoup de bonnes intentions, comme la charte du temps ou d'idées lancées, tel le projet de service, qui restent au stade de l'apesanteur sans jamais faire pleuvoir de résultats concrets pertinents et performants !

SI SEULEMENT SI...

Le nouveau directeur général mettra-t-il sa patte et sa signature pour passer enfin du stade des idées virtuelles aux actions concrètes, quantifiables et mesurables comme devraient l'être les objectifs que les directions se prêtent à fixer et à évaluer chaque année pour l'ensemble du personnel ? ■