

# LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

Janvier  
Février

N°30

Cfdt:

A LA UNE

p.3

**Soyez  
candidat(e)  
pour agir  
ensemble**

Les Eq'Eaux  
Nationaux

p.5 à 14

Les Eq'Eaux  
du Ministère

p.15 à 16

Les Eq'Eaux  
des Régions

p.17 à 21

# Sommaire

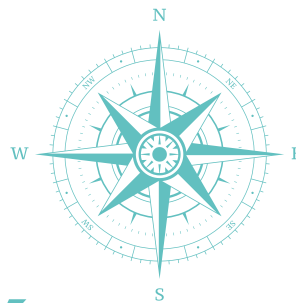
p. 3 A la une

p. 4 L'agenda

p. 5 Les Eq'Eaux Nationaux

p. 10 Les Eq'Eaux du Ministère

p. 17 Les Eq'Eaux des Régions



## ÉDITO

Comme vous le verrez dans cette deuxième édition de notre newsletter, ce début d'année est chargé et placé sous le signe de la mobilisation ! A l'heure où les risques psychosociaux prennent une ampleur de plus en plus grande, où le service public est devenu la cible d'une politique d'austérité, où il est toujours demandé plus avec moins, la CFDT-VNF reste plus que jamais mobilisée à vos côtés. Que ce soit au niveau national comme dans chacune de nos DT, vos élus CFDT ne lâchent rien et sont sur tous les fronts. Une nouvelle organisation du syndicat, arrêtée lors de notre conseil national du 30 janvier dernier, nous permet d'être pleinement en ordre de marche pour relever tous ces défis et être au rendez-vous de toutes les mobilisations qui s'imposent à nous, comme à celles que nous ne manquons pas d'imposer dès ce début d'année à la Direction. Car si nous attendons toujours une feuille de route claire, nous n'attendons pas pour agir, pour défendre les intérêts du personnel et l'avenir de l'établissement. Vous trouverez dans cette deuxième édition des points précis sur nos demandes, nos actions, nos priorités et l'action des DT en ce début d'année. Et n'oubliez pas : 2018 est une année électorale. Nous aurons besoin de chacun d'entre vous pour poursuivre notre action dynamique sur le terrain. C'est pour vous que nous sommes mobilisés et c'est avec vous que nous parviendrons à avancer et faire avancer le paquebot VNF. Bonne lecture engagée à toutes et à tous, et n'hésitez pas à nous contacter !



# Soyez candidat(e) pour agir ensemble !

*2018 est une nouvelle année d'élections. En décembre prochain, vous serez amenés à voter pour vos représentants, pour défendre vos intérêts et ceux de vos collègues.*

CTU Plénier, CTU Public, CTU Privé, CTU de proximité, CAP, CCOPA... Autant d'instances pour autant de candidats ! Vous avez su être à nos côtés et faire entendre votre voix lorsqu'une mobilisation était nécessaire ; continuez à porter vos idées et revendications à nos côtés ! Vous vous sentez concernés par l'avenir des personnels et de

l'établissement ? Vous souhaitez participer aux négociations afin d'améliorer vos conditions de travail et obtenir des avancées sociales ? Soyez candidat(e) CFDT-VNF pour l'un des scrutins et rejoignez une équipe à votre image. Investis au sein de l'établissement, les élus CFDT-VNF se positionnent pour un dialogue social transparent et constructif, et défendent activement les missions de la voie d'eau pour replacer l'humain au cœur de VNF. S'engager, ce n'est pas accomplir les 12 travaux d'Hercule, c'est contribuer à la hauteur de ses possibilités !

Ce sont vos propositions, votre implication et votre volonté d'engagement et de mobilisation qui permettent de faire bouger les choses. Aussi, vous n'avez pas besoin d'acquérir de compétences spécifiques pour être candidat ; c'est votre voix qui permettra de défendre vos acquis.

Prêt(e) à vous investir au sein d'une équipe dynamique et humaine ? Rejoignez-nous en contactant Farida SIAD au 06.30.72.94.09, ou en adressant un mail à l'adresse suivante : [cfdt@vnf.fr](mailto:cfdt@vnf.fr)

**AGIR**  
TOUTE L'ANNÉE  
POUR LES PERSONNELS  
— JE SUIS —  
**CANDIDAT(E)!**  
**ENSEMBLE**  
CULTIVONS  
LA FORCE DE NOTRE  
ENGAGEMENT !



## Bon à savoir

Nous rappelons à l'ensemble des personnels intéressés par le dispositif du télétravail et dont le dossier aurait été éconduit ou non transmis à la DRH sur simple choix de la hiérarchie non objectif, qu'ils ont la possibilité de faire appel afin que leur demande soit révisée. Pour les personnels de droit public, cela se fera par l'intermédiaire des CAP ; pour les personnels de droit privé, cela se fera par le biais de la commission des carrières et des rémunérations. Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

# AG EN DA

Février  
Mars  
2018



**06 février 2018**

1<sup>ère</sup> réunion de négociation sur l'intéressement



**08 février 2018**

rdv avec le directeur de cabinet du ministre chargé des transports



**13 février 2018**

CTU Privé



**20 février 2018**

2<sup>ème</sup> réunion de négociation sur l'Intéressement



**22 février 2018**

CTU - Plénier



**22 février 2018**

réunion sur la révision de l'instruction RIFSEEP



**1<sup>er</sup> mars 2018**

Réunion DG/DS



**12 et 13 mars 2018**

conseil national CFDT-VNF



**15 mars 2018**

réunion sur la politique de rémunération des salariés de droit privé



**19 mars 2018**

bilan NAO 2017



**20 mars 2018**

CTU privé



**21 mars 2018**

1<sup>ère</sup> réunion NAO 2018



**22 mars 2018**

CTU Plénier



**22 mars 2018**

CTU Public



**30 mars 2018**

2<sup>ème</sup> réunion NAO 2018



## Un nouveau pilote, sans feuille de route

L'année 2017 a été marquée par le départ de notre directeur général Marc PAPINUTTI et l'arrivée de son successeur Thierry GUIMBAUD. La feuille de route de ce dernier était annoncée pour l'été dernier, pour être discutée lors d'une bilatérale avec nos élus dès le mois de septembre. L'automne passé, cette feuille n'est toujours pas tombée. Peut-être prendra-t-elle naissance avec l'arrivée du printemps... ?

Si la CFDT-VNF a peu de visibilité sur la mission du directeur général, elle a su garder le cap sur les actions à mener pour préserver les intérêts des personnels, défendre le devenir de l'établissement et obtenir des avancées sociales.



## Et pour 2018, le programme reste chargé !

Pérennisation du télétravail, révision de l'instruction RIFSEEP et mise en place d'un groupe de travail, évolution des textes régissant l'établissement suite aux ordonnances Macron, évolution de la politique de déplacement, négociation d'un nouvel accord d'intéressement, égalité professionnelle, accord NAO et révision de la politique de rémunération pour les salariés de droit privé, organisation des élections professionnelles... tels sont les dossiers qui feront l'objet de nouvelles négociations dès ce premier semestre 2018.

S'agissant du prochain accord d'intéressement, une première réunion a d'ores et déjà été organisée et a fait l'objet d'un article dans la précédente newsletter.

Vous trouverez, ci-joint, [l'agenda social 2018](#) présenté par la direction lors de la réunion DS/DG du 31 janvier dernier. Lors de cette rencontre, la CFDT-VNF a demandé à compléter cette liste par l'inscription de la mise en place d'un groupe de travail visant à élargir le droit aux titres restaurant à l'ensemble des personnels publics. La CFDT-VNF avait porté cette revendication lors d'une mobilisation en 2016, revendication pour laquelle la direction s'était engagée à ouvrir les négociations à travers la signature d'un protocole de sortie de grève. La CFDT-VNF en fait un point d'honneur et maintient la pression, afin que les engagements pris par la direction soient suivis d'effet.



## Un syndicat en mouvement

**Comme annoncé par mail en date du 30 janvier dernier, le conseil national de la CFDT-VNF, réuni le 30 janvier dernier, a voté favorablement le retour de Rudy DELEURENCE aux postes de secrétaire général de la CFDT-VNF et de délégué syndical de droit privé.**

A cette occasion, Maxime GOMEZ, qui a assuré le poste de secrétaire général pendant près d'un an, a été nommé Secrétaire général adjoint. Quant à Farida SIAD, qui a tenu le mandat de déléguée syndicale de droit privé en 2017, elle est nommée adjointe au délégué syndical.

Par ailleurs, Rudy DELEURENCE VNF Siège, et Pascal DEBRIERE DT NE, sont nommés délégués syndicaux centraux et rejoindront Maxime GOMEZ DT RS, Patrick BECKER DT ST et Willy AGLAE DT BS lors des réunions de négociation avec la direction générale organisées chaque mois.

L'ensemble de l'équipe CFDT-VNF reste plus que jamais mobilisée à vos côtés pour défendre vos droits et poursuivre de nouvelles batailles dans l'intérêt collectif des personnels et de l'établissement.

## Avenant à la convention collective suite à la NAO 2017

À la suite de la conclusion de l'accord NAO 2017, la CFDT-VNF a obtenu de nouvelles avancées pour les salariés de droit privé (cf. Les Eq'Eaux n°28). Pour la mise en œuvre de certaines dispositions, un avenant à la convention collective du personnel devait être négocié et signé.

Ainsi, le 12 février dernier, soit près de 4 mois après la signature de l'accord NAO, cet avenant a été signé conjointement entre la CFDT-VNF et la direction générale. Celui-ci impacte plus particulièrement les articles relatifs aux :

- conditions d'attribution du complément familial et son montant, afin d'assurer la prise en charge de l'évolution de la composition des familles et de garantir l'évolution annuelle de son montant ;

La revalorisation des montants du complément familial prend effet au 1er janvier 2018.

L'élargissement du complément familial aux familles recomposées prend effet à la date de signature de l'avenant soit le 12 février 2018.

Cet élargissement ne se fera qu'à l'initiative du salarié, à ce titre la DRH travaille à l'élaboration d'un nouveau formulaire de déclaration.

La prise en charge du maintien de salaire à 100% dans le cadre du mi-temps thérapeutique intervient à la date de signature de l'avenant

- absences pour maladie ou accident, afin de fixer les règles permettant le maintien de salaire en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Par ailleurs, dans un souci de mise en conformité juridique et de lisibilité, cet avenant complète la convention collective par l'intégration de dispositions résultant d'accords collectifs portant sur les mêmes sujets.

**Vous trouverez ci-joint [cet avenant](#), portant révision de la convention collective des salariés de droit privé.**



# Le point sur le plan de formation national 2018

**Le plan national de formation 2018 a été présenté au CTU Plénier du 18 janvier dernier. Cette année, l'accent est mis sur :**

- la sécurité/prévention avec une implication forte dans la mise en œuvre d'actions particulières (RPS, sensibilisation des nouveaux arrivants, formation au risque amiante, formation des managers aux enjeux de la sécurité, autorisation d'intervention à proximité des réseaux...);
  - la professionnalisation des personnels techniques intervenants dans les domaines de la maintenance et l'ingénierie ;
  - le parcours de professionnalisation en automatisme ;
  - le management et l'accompagnement des changements par un dispositif managérial pour les cadres et ouverture d'un dispositif spécifique pour l'encadrement de proximité ;
  - la gestion hydraulique à travers l'élaboration d'un parcours de formation complet en vue de préparer les agents aux évolutions des métiers.
- Des formations managériales...

Il s'agit de mettre en place cette année un parcours d'intégration ou de développement managérial à destination des nouveaux cadres de la voie d'eau afin de les accompagner dans leurs nouvelles fonctions. La direction précise qu'il s'agit de mieux former les cadres par 4 modules de formation :

- la politique et stratégie,
- la gestion opérationnelle des encadrants,
- l'accompagnement au changement,
- la conduite de projet.

S'agissant des encadrants de proximité, des modules seront mis en place cette année et porteront sur le management opérationnel, le management de projet et l'accompagnement aux changements.

Le dispositif du Développement des Pratiques Managériales (DPM) mis en place il y a quelques années avait été initialement annoncé comme obligatoire. Pour autant, bon nombre des cadres identifiés ne l'ont pas suivi soit par manque de temps, soit par manque d'intérêt. De manière générale, environ 10 % des personnels ne suivent pas la formation pour laquelle ils sont inscrits, ce qui représente un coût important. Que la direction accompagne ses personnels par l'accès à la formation est une bonne chose, encore faut-il que ceux-ci ainsi que leur hiérarchie s'organisent pour permettre à chacun de libérer du temps pour se former.

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à la formation des personnels, la DRHM a engagé une démarche pour évoluer vers une organisation apprenante : mise à sa disposition de ressources pédagogiques, accompagnement par les managers et formations en présentiel.

Enfin, cela fait plusieurs années que les effectifs de VNF sont revus à la baisse et que des personnels quittent l'établissement, emmenant avec eux leurs expertises et les savoir-faire acquis et mobilisés pendant des décennies. Les prochaines années ne s'annoncent pas sous de meilleurs auspices. Compte tenu des départs massifs à la retraite prévus dans les 5 prochaines années, la direction fait enfin de la capitalisation des savoirs et du transfert de compétences un point de vigilance. Le tutorat est annoncé comme un axe de priorité à développer...

**Préservation des connaissances internes, développement des compétences : l'ensemble de ces sujets s'inscrivent dans un projet bien plus vaste qu'est la GPEECC et qui, malgré les besoins pressants pour l'établissement, tarde à voir le jour...**



## À propos du stationnement

Lors de la NAO 2017, la CFDT-VNF a soulevé le problème de stationnement au sein du siège, mais aussi des sièges de certaines directions territoriales. En effet, il est bien difficile de pouvoir se garer dans l'enceinte de bon nombre de bâtiments administratifs. Et si par chance vous trouvez une place disponible, vous risquez bien de la perdre en sortant déjeuner. Face à ce constat et suite à nos revendications, la direction s'est engagée à identifier les problématiques liées au stationnement des personnels de VNF (siège et directions territoriales) et à rechercher des solutions adaptées à chaque problématique identifiée. Ainsi, un état des lieux devait être présenté aux représentants du personnel du CTU Plénier pour le 31 décembre 2017 au plus tard. A ce jour, nous n'avons toujours rien vu venir...

Lors du CTU Plénier du 18 janvier dernier, la direction a souligné ne pas avoir connaissance de revendication particulière sur ce sujet. Mais a-t-elle réellement sollicité les DT et s'est-elle donné les moyens d'un réel audit ?

La CFDT-VNF le confirme : non seulement cette problématique est bien réelle au siège, notamment depuis la mise en place de zones bleues qui s'étendent sur l'ensemble des rues adjacentes à l'établissement principal, mais elle est également partagée par plusieurs directions territoriales. C'est ce que nous ont rapporté bon nombre de personnels lors de nos HMI. Certaines directions territoriales n'offrent d'ailleurs aucune place de stationnement aux personnels, le parking étant réservé aux véhicules de service.

La CFDT-VNF rappelle à la direction que lorsqu'elle signe un accord collectif, elle doit s'assurer que les dispositions qui en ressortent soient mises en œuvre et en donner les moyens ! Outre une attention particulière sur ce sujet, la CFDT-VNF demande un audit clair et précis, et pas simplement un renvoi de la patate chaude auprès des secrétaires généraux.

A suivre...



## Quid de la politique handicap ?

Comme tout employeur embauchant au moins 20 salariés, VNF est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % minimum de l'effectif total de l'entreprise. Faute d'y parvenir, l'établissement doit s'acquitter d'une contribution versée à l'AFIPHFP (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Cette année encore, le bilan 2016 présenté au CHSCT Central montre que VNF ne remplit pas entièrement son obligation, en atteignant 4,45% sur les 6% minimum imposés par l'Etat. Une nouvelle fois, l'établissement a dû s'acquitter d'une contribution d'un montant de plus de 400 000 €. Dans le contexte économique actuel, il est regrettable de verser ainsi ces fonds alors qu'ils auraient pu être utilisés pour générer de l'emploi ou pour engager des actions de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, notamment par des contrats de fourniture de biens ou de prestations de services.

La direction concède que ce taux de réalisation n'est pas encore suffisant et a d'ailleurs initié l'année dernière un projet handicap. A ce titre, elle a déployé un outil interactif destiné à l'ensemble des personnels afin de :

- **communiquer sur les conditions permettant la reconnaissance d'un handicap ;**
- **informer chaque personne des mesures d'accompagnement et des droits associés ;**
- **conseiller les personnes qui expriment le souhait de reconnaissance du handicap ;**
- **aider au recensement des travailleurs handicapés.**

Suite à la mise en ligne d'une enquête, la direction a enregistré 880 retours :

- **61 personnes souhaitent se déclarer travailleur handicapé ;**
  - **59 personnes s'interrogent sur une éventuelle qualité de BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) ;**
- et 125 personnes demandent à être mises en relation avec les ressources humaines, soit environ 14 % des répondants.**

Comment expliquer que ces situations ressortent aujourd'hui à travers un questionnaire alors qu'elles auraient pu être identifiées par les médecins du travail ? Quoi qu'il en soit, à partir des demandes exprimées par les personnels, un suivi personnalisé sera assuré au niveau de chaque direction. Une communication sera faite à travers les CHSCT locaux. Compte tenu des différentes rénovations des locaux de VNF, la CFDT-VNF a demandé à la direction de rappeler aux directions territoriales la réglementation concernant l'accueil des personnes handicapées.

Un diagnostic global sur cette politique du handicap est en cours de finalisation et sera présenté aux membres du CHSCT Central dans le cadre de réunions de travail. Vos référents CFDT-VNF sur ce sujet sont Pascal DEBRIERE et Eric VUILLIER.

Ce travail devrait déboucher sur l'écriture et la mise en œuvre d'une réelle politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Aussi, là encore, VNF a du chemin à parcourir. Alors que le projet handicap était conduit par un salarié lui-même en situation de handicap et dont l'engagement et l'implication dans ses missions ont été démontrés, le contrat de ce dernier n'a pas été renouvelé. Il reste pourtant encore fort à faire sur ce dossier. Afficher une politique du handicap est un fait, encore faut-il que la direction lui donne du sens et mobilise les moyens nécessaires à sa mise en place.



# Intéressement : mais qui s'y intéresse vraiment ?

Comme tous les trois ans, l'accord d'intéressement pour les salariés de droit privé arrive à son terme et doit être renégocié !

Comme tous les trois ans depuis 2012, la CFDT-VNF explique à nouveau à la direction une évidence criante en levant les questions suivantes :

- **Est-il normal dans un EPA de 4300 personnels composé de 88% d'agents de droit public, qu'un accord d'intéressement soit réfléchi et mis en place pour 12% de salariés de droit privé ?**
- **Alors que les équipes sont désormais de plus en plus mixtes dans les deux statuts, alors que les critères définis le sont en totalité ou partiellement par les agents de droit public, comment pouvons-nous penser renouveler un accord d'intéressement pour une minorité de salariés ?**
- **Comment vouloir prétendre à l'homogénéisation des personnels, à la communauté de travail et ne pas saisir les occasions quand elles se présentent ?**

Si la CFDT-VNF pose ces questions, elle est, comme à son habitude, en première ligne pour que cela ne se fasse pas au détriment des salariés de droit privé et qu'une nouvelle fois la direction ne fasse pas le choix de tirer l'ensemble du personnel vers le bas !

## Ce que la CFDT-VNF revendique :

Dans un premier temps, la fin de l'accord d'intéressement en l'état et une intégration du montant de celui-ci dans les salaires de droit privé afin qu'aucune perte financière en découle.

Dans un second temps, l'ouverture des négociations pour qu'un nouvel accord d'intéressement soit mis en place pour la totalité du personnel de VNF !

## Les conséquences pour les salariés de droit privé et pour VNF

Qui dit intégration du budget dédié à l'intéressement dans la masse salariale de droit privé dit également des charges sociales plus importantes pour VNF. Pour autant, la réduction des CDD de droit privé, qui auparavant étaient bénéficiaires de l'accord d'intéressement proportionnellement à leur durée de contrat, et les économies de charges sociales faites par VNF compte tenu du recours exclusif aux CDD de droit public peut déjà, pour une bonne partie, combler ce surcoût et permettre une remise à zéro des compteurs et une ouverture vers la communauté de travail.

Pour les salariés de droit privé, cela aurait le mérite de stabiliser un accord social qui peut être remis en cause tous les trois ans et pour lequel ils pourraient à terme perdre le bénéfice. Un accord signé en 2011 par la CFDT-VNF garantit qu'en cas de suppression, une négociation pour une compensation doit être ouverte, mais toute négociation reste incertaine et ne couvrirait en plus que les salariés présents dans l'établissement à la date de signature, soit 2011 !

Certes, la facilité serait de reconduire cet accord avec des critères pas plus pertinents que les autres années, depuis la mise en place de l'EPA. Mais la responsabilité qui incombe à la direction et son devoir de construire la communauté de travail, l'obligerait normalement à prendre ce sujet à bras le corps, de le porter, de le défendre et de l'obtenir auprès des tutelles de l'établissement mais également de Bercy !

D'ici quelques semaines, nous pourrions constater là où la direction mettra les limites de ses bonnes intentions quand elle évoque la communauté de travail, et de sa capacité à défendre son personnel auprès des tutelles. D'ici quelques semaines, nous verrons si, une fois encore, au-delà des apparences et des grandes déclarations, elle a une volonté sincère d'y parvenir !

Dans le cas contraire, il faudra qu'elle trouve une autre chanson pour nous le faire croire et ça, ça ne sera pas gagné non plus !



## Remise à plat de la grille des rémunérations des salariés de droit privé.

Dans l'accord portant sur la grille des emplois, des compétences et des salaires, il était prévu que la grille des rémunérations soit révisée tous les trois ans. Bien entendu, 8 ans après, nous constatons que rien n'a bougé et que, mis à part à la CFDT-VNF, cela ne semblait poser de problème à personne au sein de la direction.

A force de persévérance, la CFDT-VNF a obtenu, dans l'accord NAO de l'année dernière, l'engagement que ce travail débiterait enfin sur le dernier trimestre 2017 et aboutirait dès 2019. Une première réunion a d'ailleurs été organisée avec la DRHM le 16 janvier matin sur le thème de la révision de la politique salariale. Notons au passage qu'une note cadre écrite par la DRHM devait nous être transmise pour information depuis le mois d'octobre 2017. Il nous a fallu attendre janvier 2018 pour en prendre connaissance.

A cet effet, la CFDT-VNF a décidé de mettre en place un groupe de travail composé de personnels cadres et non cadres qui pourront alimenter les concertations à venir en étant force de proposition.

Nos attendus sont, notamment : la réalisation d'un benchmark des rémunérations dans des établissements similaires à VNF, la création d'un minimum conventionnel par niveau, la réactualisation des plages de gestion avec là aussi une plage de gestion par niveau, l'intégration d'un dispositif qui prenne en compte et valorise l'ancienneté dans l'établissement.

Le CTU Privé du 13 février 2017 a également été informé que, dans un second temps, il sera consulté pour valider le principe du recours à un cabinet conseil qui aura pour mission d'assister le CTU Privé dans sa prise de décision lors d'une prochaine consultation. Celui-ci portera un regard critique (positif ou négatif) sur les travaux qui seront menés par la direction et nous aidera à être force de proposition, tout en alimentant le groupe de travail interne qui sera mis en place.

**Nous vous rendrons compte régulièrement de l'avancée de ces travaux, et la CFDT-VNF reste à l'écoute de toutes vos idées et propositions.**

## ITA : INCAPACITÉ TEMPORAIRE À ABOUTIR

**Quelle surprise :** bien qu'au dernier Conseil d'administration les tutelles de l'établissement nous garantissaient que le décret ITA était sur le point de sortir, qu'elles nous laissent entendre qu'elles avaient conscience de l'importance d'aboutir et que ce n'était qu'une histoire de jour, le décret n'est toujours pas sorti... A croire que nous vivons le remake du jour le plus long ou du jour sans fin !

Il semblerait maintenant que ce décret, essentiel pour les agents qui subissent des réorganisations et des pertes financières, soit sujet à des désaccords interministériels et qu'il faille organiser une réunion interministérielle avec l'arbitrage du Premier ministre pour que cela aboutisse... peut-être !

Les tutelles auraient-elles pêché par excès de confiance ou ont-elles simplement voulu calmer le jeu face à une délégation intersyndicale en colère ?

Dans l'attente, le DG a apporté la garantie du gel des projets de réorganisation. Et pourtant, la semaine qui suivait, nous constatons que l'ordre du jour du CTU de proximité (pour

n'en citer qu'un) de la DT BS prévoyait une consultation du projet de réorganisation de l'UTI YONNE !

Nous entendons que le DG ne veuille pas mettre en faux ses directeurs, mais ne faudrait-il pas aussi qu'il s'assure que ces derniers respectent ses consignes au risque de n'être plus crédibles vis-à-vis du personnel ?

Il est temps d'arrêter de tergiverser ; les personnels de VNF ne tirent rien de bon des projets de réorganisation, si ce n'est une remise en cause de leur travail, des mobilités peu avantageuses et parfois même des pertes financières ! Que la direction et tous ces cravatés du ministère assument leurs baisses d'effectifs et de moyens d'année en année qui conduisent inéluctablement à ces réorganisations incessantes, et qu'au minimum ils apportent les garanties nécessaires !

**La CFDT-VNF a prévenu : si les choses ne bougent pas très vite, nous reviendrons devant le Conseil d'administration. Même sans invitation, nous y entrerons et nous ne nous contenterons plus de vaines paroles sans garantie !**

## Pas de COP mais des crues

Une nouvelle fois, VNF attend depuis plus de deux ans un contrat d'objectif et de performance qui devrait apporter de la visibilité et fixer les moyens de l'EPA en lien avec le projet stratégique qu'il porte. Dame nature ne s'est pas arrêtée à cela et, comme en 2016, n'a pas attendu pour rappeler à notre bon souvenir que tous les schémas prévisionnels peuvent être déjoués à tout moment.

Ne pas l'entendre, porter un projet « stratégique » minimaliste avec comme principal objectif des réductions humaines et budgétaires, ne pas donner les moyens à son établissement public de développer, de rénover, moderniser et sécuriser son réseau est un manquement grave qui pourrait à terme être lourd de conséquence !

Le DG lui-même expliquait, lors de la réunion DS/DG du 31 janvier 2018, que sa plus grosse inquiétude résidait sur la forte et constante pression liée aux crues sur les plus anciens barrages et notamment qu'en cas d'accentuation, il pourrait y avoir bien plus de dégâts encore que ceux constatés.

Nous tenons à ce stade à remercier une nouvelle fois tous nos collègues qui ont été sur le front près des usagers. Ces derniers, dans des conditions difficiles, ont contribué et continuent encore aujourd'hui à donner une image positive et exemplaire du service public. Cela rappellera peut-être une fois encore que le service public n'est pas qu'une charge et une contrainte, contrairement aux paroles des derniers gouvernements successifs qui s'échinent à le faire croire.

Saluons d'autant plus nos collègues qui ont subi à titre personnel ces crues dans leur logement de service. Cela rappelle là aussi qu'une maison de service n'est pas qu'un avantage mais une nécessité absolue de service pour permettre une meilleure réactivité sur le terrain.

**Bravo et merci à vous cher(e)s collègues, nous souhaitons que cette nouvelle démonstration de force de la nature fasse réagir qui de droit, et que votre sens du service public, votre attachement à la voie d'eau puissent être reconnus à la hauteur de votre investissement par la direction et nos tutelles !**

## TRAITER LA PRÉCARITÉ PAR PLUS DE PRÉCARITÉ

Alors que les fêtes de fin d'année ne sont pas si loin, certains d'entre vous ont dû entendre à plusieurs reprises et notamment entre Noël et Nouvel an, qu'en ce qui concerne les abus solides et liquides, il fallait « soigner le mal par le mal ».

La direction a dû s'inspirer de ce dicton plus qu'incertain pour entamer une lutte contre la précarité en proposant une instruction relative à la gestion des besoins non permanents au sein de VNF !

Alors que les OS dénoncent l'accroissement de la précarité dans notre établissement depuis 2013, la direction décide unilatéralement que désormais, à compter de mars 2018, sauf exception très rare et explicitement donnée par la DRHM, il n'y aura plus aucun recrutement de CDD de droit privé y compris pour les saisonniers.

Ces nouveaux contrats conduiront à encore plus de précarité, et se traduiront par :

- la suppression des quelques avantages sociaux dont pouvaient bénéficier les CDD de statut privé, comme la complémentaire santé ou les titres restaurant par exemple ;
- une perte de rémunération, avec la suppression de la prime de précarité de fin de contrat de 10% ;

- la possibilité de multiplier les contrats de courtes durées. Ainsi des contrats de 15 jours successifs sur des durées de plusieurs mois deviendront possibles ;
- une offre qui ne répondra plus aux besoins de l'établissement, les contrats de droit public saisonniers ne pouvant excéder 6 mois alors que dans certaines DT le besoin est de 7 à 8 mois.

Bien entendu, la CFDT-VNF a dénoncé cette nouvelle dérive en rappelant que :

- l'accroissement des CDD venait compenser inéluctablement les suppressions d'effectifs imposées d'année en année ;
- outre le coût direct, le coût indirect est à prendre en compte, comme l'indemnisation des périodes de chômage qui a coûté à VNF plus 1,2 million d'euros en 2017 (tous statuts confondus) ;
- les contrats courts ne permettront pas d'assurer les formations de prise de poste nécessaires et parfois même obligatoires.

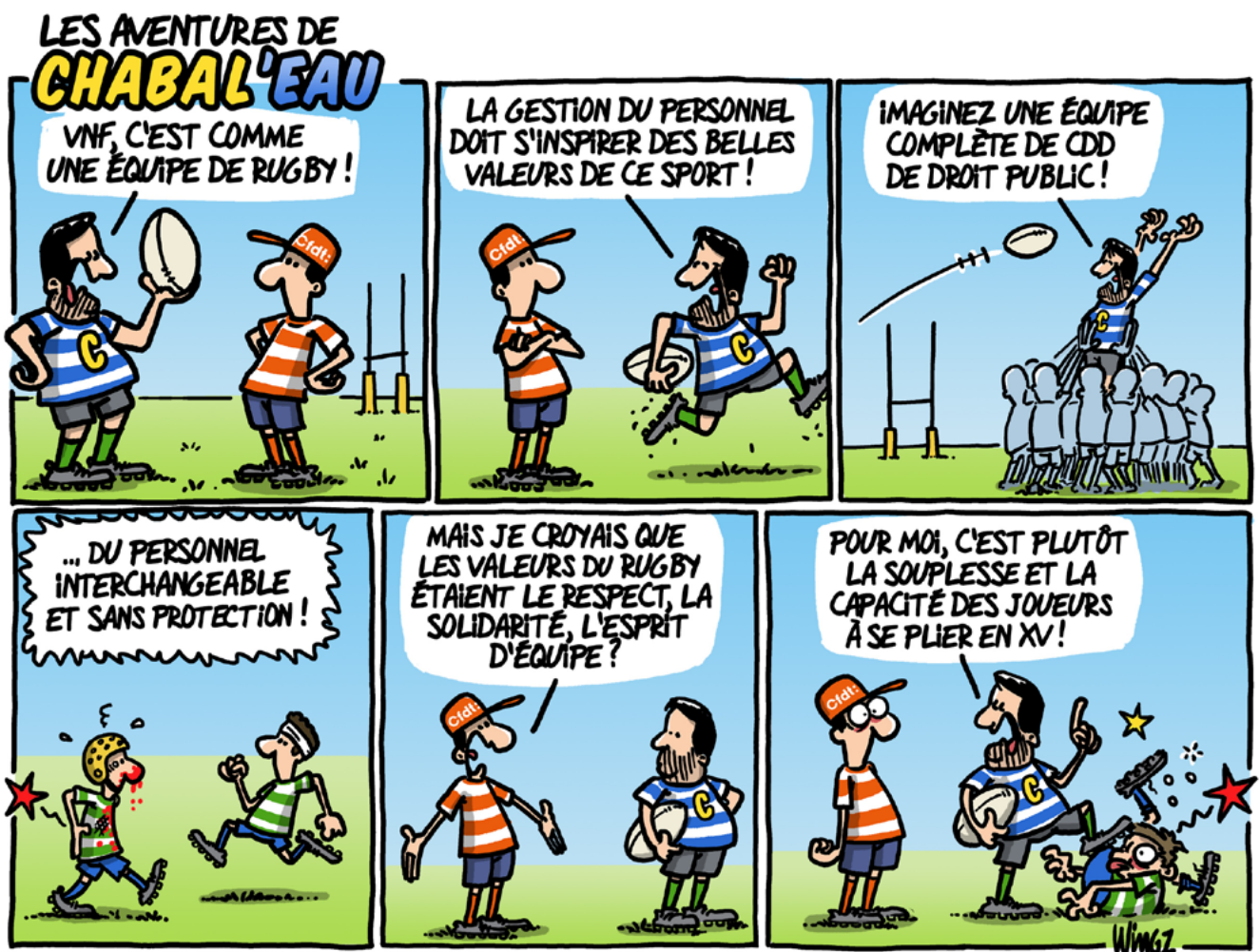
Dans son instruction, la direction avait prévu que les CDD effectueraient des astreintes de sécurité, ce que la CFDT-VNF a refusé argumentant que pour réaliser des astreintes, il fallait posséder le niveau de connaissance et de formation nécessaire, ce qui n'est pas le cas pour un CDD de 6 mois et parfois moins. De plus, la CFDT-VNF a insisté sur le fait qu'il ne serait pas admissible que les astreintes soient retirées aux titulaires pour être confiées aux CDD. En effet, à force de précariser ces emplois avec des rémunérations moindres, VNF pourrait avoir des difficultés à recruter des CDD et être tenté de compenser des rémunérations trop basses par des astreintes complémentaires aux dépens des agents titulaires.

La CFDT-VNF a demandé la mise en place d'une reconnaissance et d'une valorisation pour les agents qui feront de l'encadrement et du compagnonnage auprès des CDD. Chaque année, alors que la charge de travail est de plus en plus lourde, les personnels forment et encadrent avec bonne volonté la valse des CDD, ce qui n'est pas neutre dans leur plan de charge et mériterait d'être reconnu !

L'instruction fait également mention que les CDD pourront faire de la maintenance de 1er et 2nd niveaux en faisant référence à la norme NFX 60-000. Cette norme inappropriée n'est pas acceptable pour la CFDT-VNF et nous avons demandé à la direction de définir clairement les missions qui relèveraient des saisonniers.

Enfin, la CFDT-VNF a demandé que les formations « prise de poste » pour les saisonniers se fassent non pas dans les jours qui suivent leur prise de poste mais bien au premier jour, car un accident peut intervenir dès le premier jour. Nous avons demandé que le contenu des formations soit présenté en CLF et CLHSCT et proposé qu'un socle de formation « prise de poste » soit présenté en CHSCT. Nous avons, avec les autres OS, rappelé l'ensemble des formations nécessaires pour un nouvel embauché n'ayant jamais tenu ces activités et qu'il serait compliqué de combiner ces formations et les cycles de travail sur un contrat de 6 mois.

Une version de l'instruction modifiée a été présentée aux OS et au CTU Plénier le 22 février.





## Recrutement au forfait : une vaste blague.

Dans l'accord temps de travail, il est défini qu'au sein de VNF, au regard de leurs fonctions, les cadres de direction (niveau 9 et 10), à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du code du travail, sont obligatoirement soumis au forfait en jours sur l'année.

Il est également défini que les cadres de catégorie Expert-Cadre (Niveau 6-7-8), chefs d'une unité territoriale d'itinéraire ou placés sous l'autorité directe du Directeur Général, du Directeur territorial ou du Directeur territorial adjoint (N-1) peuvent être soumis avec leur accord et sur proposition du Directeur Général ou du Directeur territorial compétent au régime du forfait en jours sur l'année. Le cas échéant, cette information est portée à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens (DRHM).

Enfin, et à titre dérogatoire, les autres cadres de la catégorie Expert-Cadre (Niveau 6-7-8) peuvent bénéficier, avec leur accord, du régime du forfait en jours sur l'année sur proposition du Directeur territorial compétent ou du Secrétaire Général du Siège. Le cas échéant, le bénéfice du régime du forfait en jours sur l'année est soumis à l'accord préalable de la DRHM.

Il est également précisé dans ce même accord que les salariés actuellement au forfait et ne répondant pas aux conditions ci-dessus peuvent faire la demande de revenir sur un régime de décompte horaire du temps de travail.

**Mais la réalité est tout autre : aujourd'hui encore bon nombre de salariés de niveau 6 à 8 continuent d'être recrutés sous le mode de temps de travail au forfait !**

Aucune communication réelle n'a été faite auprès des salariés actuellement au forfait pour leur rappeler la possibilité, s'ils le souhaitent et avec l'accord de la DRHM, de revenir sur un mode de temps de travail aux horaires variables !

Dans une même équipe, certains collègues peuvent se voir rémunérer des heures supplémentaires quand d'autres collègues exerçant les mêmes missions ne les perçoivent pas, ceux-ci étant recrutés au forfait.

Pour mieux dissimuler les heures écrêtées ou limiter les heures supplémentaires, le « forfait » reste un outil courant de la direction ou de certaines hiérarchies.

A l'heure où la campagne des entretiens professionnels individuels 2018 débute, nous rappelons à tous les salariés actuellement au forfait qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de :

- revenir aux horaires variables et de se faire rémunérer des heures supplémentaires s'il y a lieu ;
- valoriser et faire reconnaître leur temps de travail effectif plutôt que celui-ci soit invisible, génère des dépassements normalisés pour certains et non vus ou reconnus par la hiérarchie ;
- expliciter clairement lors de leur entretien professionnel leur souhait et le formuler dans le document attaché.

Pour tous les salariés répondant aux conditions ci-dessus et qui en feraient la demande, nous vous invitons à nous alerter en cas de refus injustifié.



## Quid de l'avenir de l'intérim ?

Le 7 février 2018, le DRH du ministère M. Jacques Clément écrivait à l'ensemble de ses services du ministère pour leur faire part que, à la suite d'un jugement du 5 décembre 2017 par le tribunal administratif de Nancy, la note de gestion du 11 octobre 2011 relative à l'intérim était remise en cause sur son caractère légal.

Aussi, la DRH du ministère impose à ses services de ne plus prendre de décisions d'indemnisation d'intérim, et annonce que l'indemnisation de l'intérim ne pourra excéder la date du 31 mars 2018.

Vous noterez que cette note ne s'adresse pas aux opérateurs de l'Etat et donc par définition ne s'applique pas à l'EPA VNF. Toutefois, la direction a construit son instruction en s'appuyant sur la note de gestion remise en cause par le tribunal. Aussi, suite à notre interpellation et nos interrogations, la direction nous a informés que la note était connue, qu'elle ne pouvait plus l'ignorer et qu'elle devait réfléchir à un autre support. Pour autant, à ce stade, elle confirme ne pas être en capacité de nous indiquer lequel, ni même nous apporter la certitude que le dispositif d'intérim se poursuivra.

Seule certitude pour le moment, il n'y aura aucun rattrapage ou demande de trop perçu pour les personnels qui auraient bénéficié du dispositif ces deux dernières années.

### **OUFFF, cela aurait été un comble !**

Outre le fait de trouver cette nouvelle attaque des personnels inacceptable et de la dénoncer, il faut dès maintenant s'interroger sur la suite qu'entend donner VNF et surtout sur la manière dont cela va, une nouvelle fois, se reporter sur le personnel de cet EPA. Si rien n'interdit la mise en place d'un tel dispositif pour les salariés de droit privé, il est peu probable que la direction ne le conserve que pour eux ! Il est nécessaire pour l'ensemble du personnel d'identifier le support juridique qui permettra aux agents de droit public d'en

bénéficier et de s'assurer qu'une nouvelle fois cela ne donnera pas l'occasion de tirer tout le monde vers le bas !

Pour la CFDT-VNF, nous avons demandé que ce point soit inscrit à l'ordre du jour du CTU Plénier du 22 février mais également à l'ordre du jour de la prochaine réunion DS/DG.

Dès maintenant, nous demandons des garanties sur le fait que la compensation financière accordée aux personnels actuellement couverts par une décision d'intérim ne soit pas remise en cause.

Nous demandons que le dispositif ne soit pas interrompu au 31 mars, mais que d'ici là toutes les conditions soient réunies pour garantir sa pérennité pour l'ensemble du personnel.

Nous demandons une concertation sur le dispositif de substitution avec les organisations syndicales, une consultation du CTU Plénier et une totale transparence pour le personnel.

Enfin, la CFDT-VNF rappelle que la nécessité du dispositif d'intérim est d'autant plus importante maintenant que les délais de vacance de poste sont encore allongés et de plus en plus récurrents suite au passage à deux cycles de mobilité par an. Les suppressions de postes et le report de charge sur les personnels en place renforcent également la nécessité de ce dispositif.

**La CFDT-VNF sera mobilisée pour défendre vos intérêts et le bon sens ! C'est à la direction qu'il appartient de trouver les mécanismes nécessaires pour la reconnaissance de son personnel. Comme à notre habitude, nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur l'avancée de ce dossier brûlant.**

# De Directeur Général à Directeur du Cabinet, il ne faut pas tout oublier !

.La CFDT-VNF a été reçue le 8 février dernier dans le cadre d'une réunion bilatérale par le Directeur de Cabinet de la ministre Elisabeth BORNES. Monsieur Marc PAPINUTTI - qui, rappelons-le était, il y a encore quelques mois, le Directeur Général de VNF (et même pendant quelques semaines le Président du Directoire de la Société Canal Seine-Nord-Europe) - ne semble plus avoir classé dans ses priorités les sujets de VNF qu'il portait avec fougue quand il était parmi nous.

Aussi, la CFDT-VNF a rappelé à ses bons souvenirs :

- les engagements qu'il avait pu prendre pour le personnel en qualité de DG sans forcément qu'ils soient tous mis en place à cette date (ITA, titres restaurant pour tout le personnel, élargissement du dispositif d'intéressement...);
- les contraintes pesant sur VNF (budgétaires, plafond d'emploi, manque d'autonomie...) dont il nous disait en partager bon nombre lui-même, et être en contact régulier avec le ministère, la DRH du ministère et le Directeur de Cabinet. Aujourd'hui, nommé à ce poste, il devrait donc être en capacité de porter et de déverrouiller bon nombre de nos sujets en attente ;

- son engagement sur la société du Canal Seine-Nord-Europe alors qu'à cette date le jeu de pouvoir entre le Président de Région et le Premier Ministre laisse planer quelques incertitudes quant à l'arbitrage final.

Si notre ancien DG a été fidèle à lui-même, à l'écoute et fort d'argumentation pour éviter toute réponse engageante, la CFDT-VNF ne s'est pas gênée pour porter ses revendications dans l'intérêt de notre établissement et de son personnel. Nous avons également acté le principe de réunions d'échanges trimestrielles afin de mesurer l'avancement des différents dossiers et son implication dans ceux-ci.

**Suite à ce premier épisode qu'il est, à ce stade, inutile de développer davantage, nous ne manquerons pas de vous tenir informés des avancées !**





### DT - Sud-Ouest

## Un règlement tout neuf pour 2018

Tout d'abord, la section CFDT-VNF de la DTSO souhaite à l'ensemble des personnels une très bonne année 2018, beaucoup de bonheur, ainsi que la santé pour eux et leurs proches, et d'en profiter pleinement. La CFDT-VNF espère que cette nouvelle année sera riche en recrutements pérennes et offrira sur une perspective politique d'accords sociaux positifs !

Un nouveau règlement intérieur a été soumis en décembre à la consultation du CHSCT local et du CTUP de proximité. Compte tenu de ce vote, le règlement 2018 est applicable sous réserve d'un certain nombre de modifications convenues entre les représentants du personnel et la direction.

Il convient de souligner que la direction territoriale et les représentants du personnel travaillent depuis plus de 6 mois sur ce nouveau règlement intérieur, qui a pour objet de transposer l'accord sur le temps de travail des personnels de droit public de VNF signé le 7/07/2016 au niveau national.

Nous nous réjouissons de la compensation obtenue en ce qui concerne la perte des heures supplémentaires à l'exploitation .

Bien que le règlement intérieur soit, dans l'ensemble, satisfaisant, la CFDT-VNF a choisi de s'abstenir. En effet, la CFDT-VNF attend de voir comment celui-ci sera appliqué avant de donner un accord de principe. Dans l'application, il y a encore trop de choses incertaines. La saison de navigation,



et surtout sa planification, avec un contingent important de saisonniers, est des plus difficiles.

Si l'application du règlement 2018 se passe bien ainsi que l'organisation de la saison, la CFDT-VNF pourra alors se montrer plus encline à valider le règlement intérieur de l'année prochaine. Le cas échéant, elle saura également remettre en cause toutes les dispositions qui auraient posé problème.

### DT Strasbourg

## Fais ce que je dis mais pas ce que je fais !

Comme tous les ans à la même période des vacances de Noël, notre secrétaire général et son adjoint ont pris chacun 2 semaines de vacances... Eh oui, la charge de travail de l'année les ayant épuisés, ils ont eu tous 2 besoin de repos... et en même temps !

Une fois n'est pas coutume. Malgré une décision du CODIR (du 11 avril 2016 point 4) qui précise qu'un responsable et son adjoint ne peuvent prendre de vacances en même temps (ils « doivent faire un effort pour assurer une continuité de service »), en 2017, comme en 2016, on prend les mêmes et on recommence !!!

Force est de constater que cette décision du CODIR ne s'applique, visiblement, qu'à une certaine catégorie de personnes dont le secrétaire général ne fait, semble-t-il, pas partie. Et le pire de tout, c'est que le CODIR prend une décision concernant les congés, décision qui est passée sous silence quand ça arrange... la preuve, le directeur a signé la décision d'intérim !

Sans oublier que la direction demande surtout à ses personnels, qui parfois ont des enfants en bas âge, d'assurer une continuité de service même durant les fêtes de fin d'année.

Bref... en bons élèves, ils se sont organisés avec une décision relative à l'organisation de l'intérim du secrétaire général.

Quelques questions se posent donc :

- à quoi donc sert l'adjoint alors ?!
- l'intérim du 2 au 5 janvier a été assuré par le responsable du DUT lui-même en congé le 2 janvier ?!
- le poste d'adjoint au secrétaire général a été pourvu au 1er janvier par la personne en charge du pilotage des services, qui est rentré de congé le 3 janvier... pourquoi donc un intérim jusqu'au 5 janvier ?!

**A la DT de Strasbourg, on applique le principe du « Fais ce que je dis, mais pas ce que je fais » !**

DT - Nord-Est

## Réorganisation et permanences



Nos militants étaient présents à l'assemblée générale de Béthune du 19 décembre 2017 et à l'ouverture de séance du conseil d'administration. «Nous ne voulons pas de réorganisation de service sans maintien de revenus des agents et nous exigeons la pérennité des indemnités en cours au 1er janvier 2018 pour les agents». Il est en effet inacceptable que ce gouvernement n'ait toujours pas signé l'Indemnité Temporaire d'Accompagnement qui garantit aux agents le maintien de salaire sur 3 ans, suivie de primes dégressives les 2 années suivantes. Tant que cette indemnité n'est pas signée, « il n'y aura pas de réorganisation » dit le directeur Général.

Pourtant lors des vœux à l'UTI CMRE, notre Directeur Territorial nous a annoncé reprendre les discussions sur les réorganisations. L'objectif est de réorganiser l'exploitation à l'UTI Canal des Vosges cet été et de continuer sur le Canal de la Marne au Rhin Est.

Du côté de l'interprofessionnelle, la CFDT a réformé ses structures régionales. Les trois Unions Régionales Interprofessionnelles, Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne ont fusionné lors du congrès de Reims du 6 décembre 2017 en «URI Grand Est». Il était nécessaire de coller au territoire de la nouvelle région. Que ce soit à la DTNE ou à la DT Strasbourg, nous pourrons compter sur les moyens et le soutien des militants et représentants de l'Interprofessionnelle.

Du nouveau au SKYLINE, siège de la DTNE. Nous assurerons une présence CFDT dans les locaux au moins une fois par mois. Nous vous accueillons de 10h00 à 16h00 en continu, à Nancy au local CFDT, salle 107, 1er étage.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer lors de votre pause méridienne les lundi 26 février, mardi 20 mars, mercredi 11 avril, jeudi 17 mai et vendredi 01 juin 2018. Les dates suivantes vous seront communiquées ultérieurement.

A très bientôt. Au plaisir de vous voir !



## 2018, un monde meilleur ?

En ce début d'année, nous avons eu droit à la cérémonie des vœux de notre Directeur Territorial accompagné du Directeur Général Thierry GUIMAUD. Les maître-mots de cette cérémonie ont été : Transversalité, Convivialité, Communication,... Il faut faire vivre notre communauté de travail dans le respect, voire la bienveillance. CHICHE ?

Au cours de ses HMI, la CFDT-VNF de la DTGB a déjà rencontré et rencontrera encore dans les mois à venir les personnels pour obtenir des avis sur ce sujet.

Lors de ces rencontres, nous remarquons, notamment pour les personnels dit minoritaires (droit privé, OPA, CDD, saisonniers), des questionnements au sujet de leurs droits et statuts. Les informations qui sont transmises peuvent parfois porter à interrogation. C'est pourquoi, nous rappelons à chaque interrogation ou difficulté que les salariés de droit privé sont régis sous la convention collective VNF. Celle-ci, il faut le rappeler, est signée par la CFDT-VNF, en la personne de son secrétaire. C'est pourquoi nous conseillons vivement à chaque salarié de droit privé de se rapprocher des interlocuteurs CFDT-VNF pour toute demande inhérente à ce statut. Nous remercions d'ailleurs vivement nos collègues de Béthune qui sont intervenus à Dijon lors de notre HMI spécifique « droit privé » pour rappeler les dispositions de ces textes.

La CFDT-VNF est déjà intervenue en urgence pour la situation d'une autre minorité de personnels : les OPA. Or, cela n'a semblé-t-il pas servi de leçon. En ce début d'année, les représentants OPA CFDT de la DTGB sont en effet à nouveau écartés des projets de recrutements et positionnements de cette catégorie de personnel. Nous ne manquerons pas de relancer les membres de la CCOPA à ce sujet.

Par ailleurs, beaucoup de bruits circulent aux sujets des OPA de la DTGB. Aussi, nous conseillons nos collègues OPA de se rapprocher de leurs représentants CFDT OPA pour tous les dossiers concernant leurs droits et statuts.

Durant les HMI sur les secteurs opérationnels, nous rencontrons des agents notamment sur des sites dits « modèles ». Les représentants CFDT-VNF ne font pas le même constat. Ils sont surpris des remontées des personnels sur beaucoup de sujets concernant leur quotidien et les questions apportées par des encadrants. Ils constatent une dichotomie entre ce qui est porté par les directeurs et ce qui est de droit et statutaire, et donc de ce qui en découle sur le terrain. En effet, le « Ripolin-nage » de site ne doit pas occulter la réalité et le vécu des agents.

Nous reviendrons auprès des agents, pour les soutenir dans leurs besoins et tenterons de résoudre leurs difficultés ; les représentants DTGB CFDT mettront un point d'honneur à ceci.

La CFDT-VNF s'inquiète sur les réponses apportées aux différents agents dans différents corps sur leurs droits et différents besoins. Elle demandera des éclaircissements sur divers sujets soulevés par ces agents aux interlocuteurs concernés.

Un représentant CFDT-VNF de la DTGB a participé au groupe de travail CDD saisonniers à l'antenne parisienne VNF le 8 février dernier. Il a soulevé que cela allait rajouter encore un corps différencié pour les tâches d'exploitation. Il faut être très attentif aux agents titulaires notamment sur l'indiciaire et sur les limites des missions des uns et des autres.

Il est fait part dans ce projet d'instruction que les saisonniers seraient formés à la « maintenance » et à la « sécurité » pour pouvoir exercer des missions similaires aux titulaires. Or, il est constaté régulièrement des carences, des problèmes d'organisation desdites formations à ces titulaires, pour des raisons de méconnaissances ou de mauvaises interprétations des directives.

Le chemin est encore long pour aboutir à une communauté de travail qui se déroule dans le bien-vivre et la bienveillance.



### DT Bassin de la Seine

## Bis repetita



Dire que l'année commence sous de mauvais augures à la DTBS est un euphémisme. L'année 2018 s'annonce, comme 2017, sans surprise (sinon désagréable).

A commencer par cette crue qui n'en finit pas, et à laquelle nous devrions être habitués, du moins préparés. Pourtant, sur le terrain, il est souvent compliqué de se faire entendre. Après l'exercice (Sequana) en 2016, la vraie crue en juin 2016, une nouvelle

crue d'importance en janvier 2018, des incertitudes persistent. Par exemple, le matériel nécessaire pour gérer la décrue n'est toujours pas disponible. Des protocoles n'ont toujours pas été mis en place pour savoir exactement « qui fait quoi » et quand... ce qui a généré encore une belle panique sur certains sites...

La DTBS a fait comme si la crue de 2016 était un événement décennal voire cinquantennal. Toutes les erreurs commises se sont reproduites, voire multipliées, ce débordement étant beaucoup plus long et ayant lieu en plein hiver. Ce qui est gênant est que, cette fois-ci, tout le monde l'a vu arriver. La presse n'a pas manqué d'en faire ses gros titres !

Les crues hivernales sont fréquentes sur le Bassin de la Seine, et gérer des débordements de cette ampleur à cette époque de l'année relève de la gageure. Cette période des vœux est plus propice à se réunir dans le faste de lieux prestigieux. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître le montant des sommes englouties dans ces événements au regard du peu de personnes invitées à y participer. De quoi certainement financer un peu de matériel.

### DT Nord-Pas-de-Calais

## Un nouveau directeur

En ce début d'année 2018, les élus CFDT-VNF de la section de la DT Nord Pas-de-Calais vous présentent ses meilleurs vœux à vous et vos proches. Nous profitons également de cette newsletter pour souhaiter la bienvenue à notre nouveau directeur adjoint, M. Luc FERRET. Nous espérons que cette nouvelle venue au sein de notre service sera l'occasion pour lui d'apprécier notre service spécialisé et toutes les compétences des personnels qui le font vivre, en menant un dialogue efficace et à l'écoute, notamment dans ce contexte de réduction des effectifs que nous vivons au quotidien.

En ce début d'année, nous vous informons que Pierre-Yves SCORDIA, Chef de la Cellule EGT 5 du Service Maitrise d'Ouvrage, vient de rejoindre notre bureau et a en charge notamment les questions des salariés de droit privé. Vous pouvez lui faire part de vos problématiques en le contactant par mail à l'adresse suivante pierre-yves.scordia@vnf.fr.

Enfin, je vous rappelle que nous organisons actuellement une campagne de HMI.

Les prochaines HMI auront lieu **le vendredi 23 février 2018 à Quesnoy sur Deûle pour les agents de l'antenne de Quesnoy**

**et les agents de Don, puis le jeudi 15 mars au siège de la DT, rue du Plat, pour les personnels de ce site et de la rue Jeanne Maillothe.**

**N'hésitez pas à venir nous rencontrer afin d'échanger sur l'actualité de notre direction territoriale mais aussi de notre Ministère.**



### DT Rhône-Saône

#### Petite fable : Les Seigneurs et les serfs

Il était une fois en l'an 2018, un vaste domaine dont le château était érigé à Lyon. Là-bas, vivaient quelques seigneurs qui régnaient sur tout un peuple entre Méditerranée et Alsace. Ces braves laborieux de terrain essayaient tant bien que mal d'assurer la survie du domaine avec le peu de moyens que les seigneurs voulaient bien leur octroyer.

Un jour, les seigneurs décidèrent que cette populace ne devait plus exercer des tâches trop nobles pour elles, et que celles-ci seraient effectuées au château. Ces gueux n'étaient pas dignes ou jugés capables de compter, gérer et encore moins décider. Leur rôle devait se borner à se débrouiller à faire passer des bateaux comme ils pouvaient.

Vous vous dites que c'est dommage d'enlever des missions à des gens qui les exerçaient avec réussite depuis des années ? Que ces seigneurs allaient se priver de connaissances, de compétences ? Au diable ces arguments, les seigneurs décident. Si cela venait à

dysfonctionner, les seigneurs referaient travailler, provisoirement bien sûr, cette main d'œuvre en secours.

Évidemment, de temps en temps, il faut entendre ces braves gens et les faire venir au château :

« Maître, des ruraux des contrées nord sont venus vous voir »

« Qu'ils attendent, j'ai plus important à faire ! »

« Prendrez-vous votre repas avec eux pour les écouter ? »

« Vous n'y pensez pas, manger avec ces manants ? Déjà que je vais devoir les entendre tantôt, ces butés qui ne comprennent rien à rien »

Bien sûr, ceci est une fable et toute ressemblance avec des faits vécus ne serait que pur malentendu...

#### SIÈGE : 2018, année de la frite... ou plutôt de la fuite !

Tradition oblige, après les fêtes, les couronnes et les galettes, le siège de Voies navigables de France a été le théâtre de la représentation annuelle de la pièce intitulée : « Cérémonie des vœux internes » avec, grande nouveauté de l'année, la participation d'un jeune premier dans l'exercice en la présence du nouveau Directeur Général. A l'aise sur scène, il reprend ce grand classique du théâtre administratif avec son découpage en 3 actes :

- le premier qui, faute de bilan possible compte tenu de ses 7 mois de présence au sein de l'établissement, a été consacré aux remerciements de l'ensemble des directions et à la mise à l'honneur de certains directeurs.

Le choix de ce premier acte est assez surprenant quand, seulement quelques jours après cette ovation, on apprend par radio canal que certains directeurs ou cadres ont été remerciés ou fortement encouragés à quitter l'établissement dans un calendrier précipité ! D'après les derniers échos, ce ne sont pas ceux qui crient le plus fort, piquent des crises d'hystéries ou poussent à bout quelques collaborateurs... dommage !

- le second avec la présentation d'un film de communication sur VNF ;
- le grand final dédié à l'année à venir « pleine de défis pour l'établissement ».

Rien de nouveau dans le scénario pourtant bien raccourci, mais quelques éléments dans le dialogue qui nous encouragent (ou pas) à patienter en attendant la suite. Citons par exemple l'annonce d'un nouveau contrat d'objectif et de performance pour l'établissement, qui doit voir le jour cette année ! Non, il ne s'agissait pas d'une rediffusion, même si depuis 2 ans au moins on vous le dit ! Cette fois-ci, c'est la bonne... !

On aurait pu citer également la volonté du directeur général d'implanter VNF comme un acteur clé de la gestion hydraulique. Oui, nous entendons bien que les baisses d'effectifs permanentes, le manque de moyens d'investissement, la crainte des quelques barrages « fragiles » face aux crues qui se répètent peuvent faire douter. Mais depuis 1991 que VNF existe, cette année, il sera reconnu comme un acteur clé...OUF !

Enfin, comment ne pas citer la volonté du nouveau directeur général de faire passer VNF de l'ombre à la lumière au travers une communication plus dynamique, un lobbying plus percutant et un réseau des défenseurs de la voie d'eau plus important ? C'est certain, en 2018, on ne parlera plus seulement de la SNCF, de l'ADEME, des aéroports mais VNF deviendra un acteur clé du transport modal, reconnu par le grand public et ses représentants au Parlement et non uniquement au sein d'un réseau de quelques initiés.

Nous passerons sur les quelques oublis de cette représentation, tels que l'absence d'une politique de ressources humaines ou le grand flou artistique sur l'avenir du réseau et d'une partie de ses agents, mais ni Jean Vilar, ni Louis Jouvet n'étaient les scénaristes de cette pièce. Souhaitons donc que les acteurs se découvrent un sens visionnaire et nous réservent quelques bonnes surprises pour l'édition 2019.

CE QU'ON A AIME : Ce n'était pas trop long ! (ainsi que les petits fours)

CE QU'ON N'A PAS COMPRIS : La première partie du spectacle avec le président qui entonne son refrain « Je fais ce que je peux pour avoir des moyens ». Du déjà vu et déjà entendu, il est temps de se renouveler.

NOTE : ★★☆☆