

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

Septembre
Octobre

N°33

Cfdt:

À LA UNE

p. 3

Heures mensuelles d'information (HMI) : Vous écouter et vous informer sont nos priorités

Les Eq'Eaux
Nationaux

p.4 à 15

Les Eq'Eaux
du Ministère

p.16 à 19

Les Eq'Eaux
des Régions

p.20 à 27

Sommaire

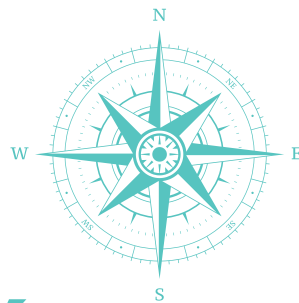
p. 3 A la une

p. 4 L'agenda

p. 5 Les Eq'Eaux Nationaux

p. 10 Les Eq'Eaux du Ministère

p. 20 Les Eq'Eaux des Régions



ÉDITO

Le numéro 33 des Eq'Eaux arrive avec les premiers froids de ce milieu d'automne.

Comme les feuilles mortes du poème, les saisons passent, se ressemblent et les dossiers s'entassent.

Parfois, le ras-le-bol de vos délégués syndicaux qui mois après mois, doivent veiller à protéger vos acquis. En effet, impossible pour eux de baisser leur garde : effectifs, emplois, primes, rémunérations, les passes d'armes avec la direction sont sans fin.

Heureusement, nous obtenons quelques victoires. Celles-ci, et votre soutien, nous motivent à défendre et à porter vos intérêts.

Cet automne est également le début de la saison des élections professionnelles.

En complément de votre newsletter, vous recevez aussi nos projets d'actions pour les quatre années à venir.

Bonne lecture à tous.

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Heures mensuelles d'information (HMI) : Vous écouter et vous informer sont nos priorités

La CFDT-VNF vient régulièrement à votre rencontre au travers des HMI qu'elle organise pour vous informer de l'avancée des sujets en cours, partager des idées, aborder vos problématiques et répondre à vos questions. Ces rencontres vous permettent également de nous exprimer vos revendications afin que celles-ci soient entendues, défendues, portées, relayées au niveau local, mais aussi au niveau national lorsque cela s'avère nécessaire.

Sur les mois de septembre/octobre, vos représentants CFDT-VNF nationaux se sont joints à vos représentants locaux pour vous informer en toute transparence des dernières actualités.

À cette occasion, nous avons abordé de nombreux sujets impactant les personnels publics et privés :

RIFSEEP, intérim, titres restaurant, intéressement, référencement mutuelle, déplaçonnement de la PTETE, recrutement des OPA, NAO 2018, révision de la politique de rémunération...Tels sont les sujets autour desquels nous avons échangé.

Nous vous remercions pour votre présence lors de ces réunions, ainsi que pour la richesse des échanges qui ont été tenus. C'est cette proximité qui nous permet de mieux connaître vos problématiques sur le terrain, d'être force de

propositions vis-à-vis de la direction et d'obtenir des avancées concrètes dans l'intérêt des personnels.

Pour ceux qui n'ont pu assister à ces réunions d'échanges, vos représentants CFDT-VNF se tiennent à votre disposition :

- DT Bassin de la Seine : Willy AGLAE
- DT Centre-Bourgogne : Patrick BLANC
- DT Nord-Est : Gabriel HESS
- DT Nord Pas-de-Calais : Jérôme CARLIER
- DT Rhône-Saône : Maxime GOMEZ
- DT Strasbourg : Patrick BECKER
- DT Sud-Ouest : Dominique GUEFFIER
- Siège : Rudy DELEURENCE



AG EN DA

Octobre
Novembre
2018



3 octobre 2018

Commission carrières et rémunérations (salariés de droit privé)



4 octobre 2018

Réunion DG/DS



9 octobre 2018

Conseil d'administration de VNF



16 octobre 2018

CTU Formation de droit privé



18 octobre 2018

CTU Formation plénière matin
CTU Formation de droit public après-midi



23 octobre 2018

CHSCT Central extraordinaire



31 octobre 2018

Réunion intersyndicale avec le DG



13 novembre 2018

CTU Formation de droit privé



22 novembre 2018

CTU Formation plénière matin
CTU Formation de droit public après-midi

Mort annoncée de la taxe hydraulique



C'est au travers des médias que la fin de la taxe hydraulique a été annoncée. Et ce, sans même que l'État ne prenne la peine d'en informer officiellement les dirigeants de VNF, ce qui leur aurait permis d'assurer au préalable une communication auprès des personnels.

130 millions d'euros. C'est le montant correspondant à la taxe hydraulique qui sera supprimée prochainement par le gouvernement qui qualifie ce montant de « petite taxe ». Toutefois, cette somme, c'est 25 % du budget de VNF qui est ainsi remis en cause.

Cette année, sans la perception de cette recette, VNF aurait cessé de fonctionner le 5 octobre dernier. Afin d'obtenir davantage d'informations sur le sujet, la CFDT-VNF a interpellé la direction générale

lors de la réunion DS/DG ainsi que les administrateurs de l'État lors du dernier conseil d'administration. Selon notre Directeur Général, la suppression de la taxe hydraulique n'interviendrait qu'en fin d'année 2019 et devrait conduire à l'adoption d'une redevance par ordonnance en lieu et place.

Si à ce jour, nous avons la certitude de la suppression de cette taxe, nous n'avons aucune garantie sur la mise en place d'une redevance qui permettrait à VNF d'assoir son budget, déjà fragile, pour les années à venir.

Face à cette situation qui pourrait s'avérer gravissime pour l'établissement, la CFDT-VNF demande que des garanties soient apportées aux personnels quant aux suites que le gouvernement envisage de donner.

Dans quelles conditions s'inscrira la rédaction du prochain décret instaurant cette nouvelle redevance? Dans quel délai? Les représentants du personnel seront-ils concertés?

Autant de questions pour lesquelles la CFDT-VNF attend des éclairages. Même si la direction se veut rassurante et garantit que les équipes restent mobilisées pour assurer une continuité des moyens de l'établissement, nous restons prudents quant aux modalités et au calendrier de mise en œuvre.

Clin d'œil

Décathlon VNF : découvrez les épreuves au fil de la campagne

ÉPREUVE N°1 :

LE SAUT DE SALAIRE À LA PERCHE



ÉPREUVE N°2 :

LA RECHERCHE DE SON AUGMENTATION



Filière domaine : tirer les leçons du passé en matière de réorganisation

Dans le numéro des Eq'Eaux n° 31, nous vous informons de la démarche engagée par la Direction du Développement concernant la refonte des process et outils relatifs à la gestion domaniale de l'établissement.

Pour mémoire, la CFDT-VNF avait salué la méthode de travail entreprise par les équipes projets ainsi que la participation des personnels qui allaient se mobiliser. Elle avait prévenu qu'elle resterait néanmoins vigilante quant à l'impact de ces projets sur la gestion des personnels de l'établissement. Par ailleurs, la CFDT-VNF avait demandé que le temps soit pris pour mener à bien ce projet afin de privilégier la concertation et l'accompagnement des personnels vers la conduite du changement.

En effet, il ne s'agit pas de reconduire les mêmes erreurs que celles rencontrées lors de la mise en œuvre du GBCP. À ce propos, le rapport d'expertise, remis récemment par le cabinet DEGEST, confirme l'impact négatif sur les conditions de travail et les risques professionnels des personnels concernés, ce que la CFDT-VNF a dénoncé et alerté depuis le début.

Alors que cette démarche nationale n'en est qu'au stade de l'état des lieux et du diagnostic RH, des projets de réorganisation résonnent dans différentes directions territoriales sur la filière domaniale.

Interpelée par la CFDT-VNF sur ce sujet, la DRHM se veut rassurante : « *Aucun projet de réorganisation relatif à la gestion domaniale ne sera mis en œuvre au niveau des directions territoriales tant que nous ne disposerons pas des résultats du diagnostic en cours de réalisation. Si projets il devrait y avoir, ces derniers devront au préalable être partagés et présentés aux instances de direction de l'établissement ainsi qu'aux instances représentatives du personnel* ».

Pour autant, à la DT Nord Pas-de-Calais, des bruits de suppressions d'effectifs, de centralisation au siège de la DT ainsi que des constats de postes gelés ont généré de nombreux questionnements. À notre demande, la direction territoriale du Nord Pas-de-Calais a organisé une bilatérale avec nos représentants locaux afin de

leur donner le bon niveau d'information et émettre



les réflexions jusqu'alors menées en catimini par le CODIR.

La réunion bilatérale avec la direction territoriale NPDC et la section de la CFDT-VNF a bien eu lieu, mais le discours porté par la DT était loin d'être aussi clair et rassurant, bien au contraire. A titre d'exemple, le gel actuel du poste d'assistante au Pôle Domaine de Waziers serait en corrélation avec les scénarios proposés à la Direction Générale en juillet 2018 pour tenir compte de la réduction des effectifs imposée à la DT. Cette démarche serait à ce jour non entérinée par le Siège. La démarche, comme a pu l'indiquer la DT NPDC, serait indépendante de l'étude filière RH Domaine en cours qui porterait davantage sur le développement à moyen terme des outils DDEV, notamment Scot+.

Ce n'est absolument pas ce qui avait pu être présenté en mars 2018 lors du CTU Plénier. Il avait été au contraire précisé que l'objectif ne serait pas de supprimer des postes mais de prendre le temps de faire un bilan de l'existant et une réelle étude d'impact RH sur le périmètre national. Nous en sommes loin, alors que le bilan n'a pas encore été présenté, **des suppressions de postes sont déjà en cours et cela sans aucune réflexion globale sur la filière métier et son devenir.**

Nous dénonçons cette pratique et ce double langage

Filière domaine : tirer les leçons du passé en matière de réorganisation (suite)

entre la direction de VNF, les directions du Siège et les directions territoriales. Cet exemple n'en est qu'un parmi d'autres et ce n'est plus acceptable. Les personnels entendent rumeurs et bruits de couloir et ne sont informés de rien, ni aucunement associés aux réflexions en cours alors que ce sont eux qui seront les premiers impactés.

Afin de lever les inquiétudes, nous avons demandé lors de la réunion DS/DG du 4 octobre, une communication claire auprès de l'ensemble des personnels en DT

pouvant être impactés de près ou de loin par ce projet. **Il est en effet urgent de leur apporter des explications sur la méthodologie que la direction souhaite mettre en place, et de la visibilité sur le calendrier.**

Bon à savoir



LA CFDT-VNF DEMANDE L'INSCRIPTION D'ENVELOPPES SPÉCIFIQUES DANS LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE VNF POUR 2019

Dans le cadre d'une communauté de travail entre personnels publics et privés, la CFDT-VNF a rappelé, lors du Conseil d'administration du 9 octobre dernier, ses revendications portées sur le budget 2019.

UN INTÉRESSEMENT POUR TOUS !

Est-il normal, dans un EPA composé à plus de 88 % d'agents de droit public, qu'un accord d'intéressement soit mis en place pour à peine 12 % de salariés de droit privé ? La CFDT-VNF bataille depuis 2012 pour faire entendre à la direction que la communauté de travail passe aussi par l'obtention d'un intéressement pour tous. Celle-ci n'avait pas fermé la porte lors des dernières négociations du début d'année. Alors que nous avons presque réussi à passer ce premier cap, les tutelles s'y sont opposées. De fait, faute d'être parvenu à ce qu'un dispositif unique soit mis en place pour l'ensemble du personnel, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'inscrire une enveloppe au prochain budget prévisionnel afin de permettre la mise en place d'un accord d'intéressement spécifique aux agents de droit public.

DES TITRES RESTAURANT POUR CEUX QUI N'ONT RIEN !

Depuis plusieurs années, la CFDT-VNF revendique l'obtention des titres restaurant pour les personnels de droit public qui n'ont pas accès aux restaurants administratifs ou restaurants conventionnés à moins d'un kilomètre de leur résidence administrative (voir les Eq'eaux n° 32). À ce titre, elle a rappelé à la direction sa demande d'inscrire au budget prévisionnel 2019 une enveloppe spécifique pour la mise en place des titres restaurant pour les agents de droit public dans cette situation et qui le souhaitent.

Rémunération de l'intérim : Micmac budgétaire et comptable



En 2018, suite à la remise en question de la légalité de la prime d'intérim par le tribunal administratif, il a été mis fin au support juridique qui permettait de la verser. Désormais, aucun agent du MTES ne peut percevoir cette prime et pourtant bon nombre d'agents continuent d'assurer ces missions.

Afin de trouver des solutions permettant de valoriser l'intérim pour les personnels percevant le RIFSEEP au sein de VNF, une proposition est avancée par la direction : le faire par le biais du CIA où deux enveloppes distinctes seraient mobilisées. Enfin, une modulation de l'indemnisation de l'intérim en fonction de la manière dont il est réalisé est également prévue par la direction.

Trouver une solution fiable et pérenne

Pour la CFDT-VNF, l'inconvénient, outre le fait que le CIA n'est pas une source de financement pérenne, est que les plafonds actuels ne permettent pas de verser la totalité du CIA à un agent qui assurerait l'intérim au-delà d'un certain temps, d'autant plus si ce dernier perçoit du CIA valorisant sa manière de servir. La direction s'engage, dans ce cas, à payer le solde non perçu sur l'année N+1, mais bien entendu refuse de l'écrire. Sachant que les directions vont et viennent et que les paroles s'envolent, ce n'est guère satisfaisant.

La CFDT-VNF n'est pas favorable à la modulation de la prime d'intérim. En effet, les critères de modulation ne sont pas suffisamment définis et laissent trop de place aux appréciations subjectives et au clientélisme. Enfin, si le dispositif du CIA doit être retenu pour le versement de l'intérim, il est primordial de pérenniser ce dispositif en inscrivant systématiquement chaque année au budget de VNF une enveloppe pour le CIA dans son rôle primaire et une seconde pour le paiement de l'intérim, le rôle initial ne devant pas être détourné.

Par ailleurs, la direction souhaitait changer les règles d'éligibilité et proposait de valoriser l'intérim à la condition que l'agent réalise :

- les missions de son N+1 ;
- les missions d'un agent de même catégorie sous réserve que cet intérim induise un accroissement des responsabilités managériales.

Aujourd'hui, des agents effectuent des missions d'intérim sans être en position managériale. Si ces nouvelles règles d'éligibilité étaient adoptées, elles viendraient à pénaliser les agents qui, à la base, n'ont pas vocation à manager.

Rémunération de l'intérim : Micmac budgétaire et comptable (suite)

En discussion au CTU Public et Privé

Après de multiples échanges avec la direction, celle-ci semble avoir accepté de renoncer à cette nouvelle clause restrictive et conserverait les règles initialement prévues dans la décision du DG de 2014. La direction s'est également engagée à mener une première discussion avec la Formation de Droit Public et celle de Droit Privé et à présenter une proposition finale de la nouvelle instruction en CTU Plénier. À ce stade, les personnels de droit privé effectuant de l'intérim continuent à percevoir une prime. Il en est tout autrement pour les agents publics, qui réalisent des intérim sans être rémunérés et sans certitude sur la suite que la direction compte y donner même si celle-ci a donné un accord de principe aux revendications de rétroactivité sollicitées par la CFDT-VNF.

Pour les personnels techniques, la direction s'est engagée à rémunérer l'intérim via le dispositif de l'ISS. Le ministère sollicitait que cela se fasse dans les coefficients de modulation, ce qui signifiait que l'intérim serait payé aux dépens des autres collègues. Là aussi, suite aux interventions des représentants du personnel, la direction a acté la rémunération de l'intérim hors coefficients de modulation pour les années 2018 et 2019, dans l'attente du passage au RIFSEEP désormais annoncé pour 2020. Affaire à suivre et prudence dans l'attente d'une lecture finalisée des textes.

Obtenir une participation de VNF au dispositif de la complémentaire santé et de la prévoyance

Le ministère a mis en place un nouveau référencement pour ses personnels. Mieux que de ne rien avoir, il reste pourtant un grand chemin à parcourir quant à la participation financière de ce dernier.

Nous avons interpellé la direction de VNF afin que l'EPA puisse abonder la participation comme cela est le cas pour le personnel privé. À ce stade, dans nos premiers échanges, la direction semble relever une incapacité légale pour l'EPA et donc d'apporter une suite favorable à notre requête. Nous ne lâcherons pas pour autant, car il semble bien que c'est uniquement la rédaction de quelques textes qui poserait problème. Aussi, la CFDT-VNF poursuivra la recherche d'une solution juridiquement stable découlant sur une avancée sociale majeure pour les agents. De la même manière, les discussions devront se poursuivre au ministère pour que ce dernier progresse également dans son engagement à travers ce dispositif indispensable pour les personnels.



Commission des carrières et des rémunérations : Ça tangué !



La commission des carrières et des rémunérations s'est réunie le 3 octobre dernier. Espace d'échange et de dialogue entre vos représentants et la direction, elle est chargée d'émettre des propositions sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé.

Dans ce cadre, plusieurs salariés nous ont contactés afin de nous informer de leur situation et échanger sur l'opportunité ou non de saisir cette commission. Après avoir échangé avec eux et apporté un avis éclairé, nous avons accompagné quelques collaborateurs en portant leur dossier devant la direction. La commission a ainsi examiné la situation individuelle d'un certain nombre de salariés au regard du positionnement de leur poste ou de leur rémunération.

Passé d'armes sur l'interprétation de la convention collective et de son application

Force est de constater, une fois de plus, que la direction «réinvente» ses propres interprétations de certaines dispositions de la convention collective, notamment des articles relatifs aux mesures salariales liées à la mobilité. Ces différences d'interprétation ont donné lieu à de nombreux échanges, soldés par un désaccord sur quelques situations individuelles. Aussi, nous avons d'ores et déjà saisi notre avocat afin d'obtenir une analyse juridique des textes et de leur application au sein de VNF. En fonction des conclusions qu'il nous rendra, nous avons alerté la direction que nous n'hésiterons pas, cette fois encore, à porter ces dossiers devant le Tribunal des Prud'hommes.

Plus de transparence dans les règles des postes à pouvoir

Par ailleurs, nous avons demandé une clarification des règles de publication interne des postes. En effet, afin de faire face à la baisse récurrente des effectifs, de nombreuses directions se réorganisent très régulièrement à effectif constant ou moindre. Dans ce cadre, les procédures diffèrent d'une direction à l'autre: certaines choisissent de publier leurs postes alors que d'autres proposent une organisation préfléchée. Ainsi, certains salariés doivent faire acte de candidature et bénéficient des dispositions de la convention collective relatives à la mobilité. À l'inverse, d'autres sont positionnés d'office sur des postes sans accompagnement salarial y compris s'ils changent de poste ou de résidence administrative. Au mieux, ils bénéficieront (et ce n'est pas toujours le cas) d'une évolution de fiche de poste qui peut induire une augmentation variant de 0 à 3 %, le zéro n'étant pas l'exception malheureusement. Que la règle soit claire : les personnels n'ont pas à pâtir des procédures internes RH! La CFDT-VNF demande une clarification des process et une harmonisation des pratiques au sein de l'EPA VNF.

Analyse fine de la classification et des rémunérations au regard du marché

Un autre point portait sur la révision de la politique de rémunération et plus particulièrement sur la présentation des premières conclusions relatives à l'évaluation des minimums conventionnels et des plages de gestion. Dans ce cadre, le cabinet Altedia, assistance à maîtrise d'ouvrage missionnée par la DRH, a réalisé un benchmark sur un premier panel ciblé de 12 entreprises ayant un point commun avec VNF, mais aussi sur un champ élargi à 300

Commission des carrières et des rémunérations : Ça tangué ! (suite)

entreprises afin de disposer de plusieurs grilles de lecture. Ce diagnostic a permis de dresser un premier constat sur la cartographie des rémunérations de VNF au regard du marché de l'emploi.

LE DECATHLON VNF

ÉPREUVE N°4 :

LE PLONGEON DANS L'INCONNU



Afin de disposer d'une grille de lecture commune, un travail d'analyse et de correspondance des niveaux de responsabilité VNF avec la méthode Altedia a été réalisé.

La méthode de pesée d'Altedia s'appuie sur les critères suivants :

- autonomie (de méthode, planning, délégation);
- compétences et expériences (formation, expérience, responsabilité professionnelle);
- interactions et relations (travail en équipe, relations transversales, effectifs supervisés, relations clients fournisseurs, relations internationales);
- complexité de mise en œuvre (application du savoir, rôle);
- complexités d'environnement.

Des pesées tests ont ainsi été réalisées sur plus de 40 emplois, affinés par des fiches de poste que la DRH s'est engagée à nous transmettre. Le résultat obtenu en points a permis de traduire une correspondance des niveaux VNF sur l'échelle Altedia afin de comparer les minimums conventionnels et les plages de gestion de VNF avec le marché.

Concernant les minimums conventionnels, l'analyse d'Altedia est la suivante :

- Niveaux 1 à 4 : dans les fourchettes du marché,
- Niveau 5 : légèrement en décrochage,
- Niveau 6 : élevé par rapport aux normes du marché,
- Niveau 7 : dans les normes,
- Niveaux 8 et 9 : en décrochage par rapport au marché.

S'agissant des plages de gestion VNF, Altedia considère qu'elles sont comprises dans les pratiques du marché.

Une deuxième phase repose sur l'analyse du système de rémunération et de progression à VNF, dont le calendrier est prévu pour fin octobre — début novembre.

Ces bilans devraient permettre au cabinet Altedia d'émettre des préconisations dès le début de l'année prochaine afin d'ouvrir les négociations autour de la politique de rémunération. Dans ce cadre, la CFDT-VNF rappelle qu'elle souhaite l'instauration d'un système permettant de valoriser l'ancienneté des salariés et leur offrir de la visibilité en terme d'évolution salariale. Elle rappelle également qu'elle souhaite l'instauration d'un minimum conventionnel par niveau et non plus par catégorie, ces derniers générant de trop gros effets de bord sur une enveloppe NAO de plus en plus restreinte.

Sur la base des documents qui ont été remis, la CFDT-VNF organisera un groupe de travail afin d'analyser les résultats présentés par Altedia et émettre des propositions dans le cadre des négociations à venir.

Enfin, un dernier point portait sur la présentation du bilan NAO 2018. Compte tenu du temps consacré aux deux précédents points, celui-ci a été reporté à une prochaine réunion de la commission.

Vous souhaitez obtenir l'avis de vos représentants sur le positionnement de votre poste au regard de l'évolution de vos missions ou sur votre niveau de rémunération ? Contactez-nous (cfdt@vnf.fr) et nous étudierons votre situation.

Départs en retraite des personnels publics : Protéger les plus anciens

Force est de constater qu'aujourd'hui, de plus en plus d'agents susceptibles de pouvoir partir à la retraite n'en ont malheureusement pas les moyens financiers. Grilles de salaire trop basses notamment pour les catégories B et C, non prises en compte des primes dans le calcul de l'indemnité de retraite, perte du logement de service pour certains, continuité des prêts en cours pour d'autres, charges familiales... de grandes difficultés attendent bon nombre d'agents éligibles à une retraite pourtant bien méritée.

Aussi, ils bénéficient de la possibilité de demander une prolongation de service au sein de VNF. Si dans certains cas, la direction ne peut aucunement refuser, nous constatons que dans le cadre d'une carrière incomplète par exemple (pour la double carrière publique et privée) ou dans le cas d'un agent qui ne remplit pas les critères d'une demande de prolongation de droit, des agents seraient susceptibles d'essuyer un refus de la direction, sans réel motif autre que l'intérêt du service. C'est ainsi que certains agents, après avoir passé une partie ou la totalité de leur carrière dans le service public et aux voies navigables, pourraient être remerciés et parfois même dans des délais de prévenance très courts, ne laissant guère le temps de se préparer et de faire face à une perte financière importante.

La CFDT-VNF ne peut accepter une disparité de traitement entre agents, d'autant plus que les contraintes récurrentes des suppressions de poste pourraient peser sur les choix de la direction. Face à cette opacité, elle a demandé à la direction de clarifier les règles permettant ou non de valider ce renouvellement et d'énoncer clairement les raisons qui pourraient conduire à un refus. Cela ne doit pas être uniquement un critère d'utilité au service ni du clientélisme.

Dans l'attente de cette clarification, nous avons demandé à la direction de donner une suite positive à toute demande de prolongation de service. Nous avons ainsi obtenu l'accord de principe du directeur général, avec la réserve qu'en cas de réorganisation d'un service, l'agent qui demande à prolonger son activité accepte de s'inscrire dans ce projet de réorganisation.

Nous avons enfin demandé que toutes les dispositions soient prises pour que les agents soient consultés suffisamment dans les temps pour leur permettre de préparer leur éventuel départ à la retraite et ne plus se retrouver pris au dépourvu deux mois avant la date de leur départ.



La mise à mort des commissions locales indemnitaires (CLI)

La suppression des CLI ne sera pas sans incidence sur les personnels percevant un régime indemnitaire soumis à modulation ! Désormais, les erreurs, les omissions ou les injustices liées à l'appréciation du supérieur hiérarchique n'auront que peu de voies de recours. L'autre sujet qui fâche et qui a été longuement discuté lors des discussions RIFSEEP est, par exemple, le terme « satisfaisant » qui selon les différentes interprétations des évaluateurs pourra avoir une modulation allant de 50 à 100 %.

Comment expliquer à une personne qu'elle a correctement rempli ses missions mais elle ne percevra que 50 % du CIA auquel elle pourrait prétendre.... ?

Les CLI, sans être décisionnaires, entraînent dans les missions des représentants syndicaux en leur permettant d'alerter sur certaines situations qui étaient bien souvent passées au travers des services harmonisateurs. Désormais, impossible de savoir, sauf à ce que les personnels vérifient eux-mêmes leurs bulletins de paie, si le CIA sera normalement et justement attribué.

Fin du dialogue social

Impossible de répondre aux interrogations, bien souvent légitimes, ou de les relayer dans cette instance où nous pouvions espérer des explications de la direction. Il ne

leur restera plus que le recours hiérarchique gracieux ou le tribunal administratif afin de les obtenir.

Nous dénonçons souvent le manque de considération du dialogue social qui s'est instauré, mais que penser de cette situation dans laquelle maintenant les personnels vont devoir espérer obtenir des explications sur leur modulation par le seul intermédiaire de leurs supérieurs hiérarchiques.

Il est à craindre que cela puisse occasionner conflits ou tensions dans les équipes....

Concernant le CIA 2018, une enveloppe a été attribuée à chaque DT en reprenant les mêmes montants que ceux versés par le ministère à ses personnels. Une harmonisation a été faite par les DT et les organisations syndicales n'ont à aucun moment été concertées.

Cette totale absence de transparence qui s'est instaurée nous empêche clairement d'exercer notre mission d'assistance aux personnels, de pouvoir les informer des raisons de leur modulation et de défendre leurs situations.

La CFDT-VNF n'accepte pas cette nouvelle façon de mener le dialogue social que l'on ne peut plus appeler de qualité, car il s'évapore tout simplement...

AGIRC-ARRCO

La fusion des régimes de retraite complémentaire

À compter du 1er janvier 2019, les deux régimes de retraite complémentaire des salariés de droit privé, AGIRC et ARRCO, fusionnent pour former un seul régime. Présentée lors du CTU Privé du 18 octobre, cette fusion génère des effets sur le montant de la retraite. Devant la complexité des calculs, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'émettre plusieurs simulations afin de mesurer l'impact financier.

Vous trouverez via [ce lien](#) les différents scénarios effectués qui vous permettront d'avoir une idée sur l'impact de cette fusion sur votre salaire net. Il a été demandé à la direction de bien communiquer en amont, car la fusion effective au 1er janvier et l'impact sur le montant des cotisations

retraite risquent de se « noyer » avec le prélèvement à la source qui intervient à la même date. La direction a également mis à disposition sur l'intranet des vidéos récapitulatives des effets induits par cette fusion des deux régimes.

Afin de comprendre l'objectif de cette fusion et les conséquences qui en découlent, deux vidéos sont à votre disposition :

Modification des conditions de départ à la retraite :
<https://vimeo.com/294103619/9ee740deae>

Points retraite dans le nouveau régime :
<https://vimeo.com/294104663/ec6b21f322>

RIFSEEP : La CFDT-VNF a voté contre

Le projet d'instruction modifié a été présenté à nouveau en CTU Public VNF le 18 octobre 2018 suite à un vote unanime « contre » du 27 septembre 2018. La CFDT-VNF a émis un vote défavorable une nouvelle fois. Il en a été de même pour deux autres organisations syndicales sur trois, l'une ayant fait le choix de s'abstenir.

Pourquoi avoir voté contre ce projet ?

Tout d'abord, même s'il y a eu certaines avancées dans l'instruction, les incertitudes ajoutées à l'opacité qui s'installe dans la gestion des personnels et l'évolution globale de cette instruction ne nous ont pas permis de cautionner cette mise en œuvre.

Tout d'abord, la CFDT-VNF demande depuis des mois qu'une enveloppe soit votée dans la programmation budgétaire pour la revalorisation de l'IFSE, une autre pour le CIA en deux parties (CIA et prise en compte de l'intérim - voir article).

Rien ne semble prévu à ce jour et la formulation de l'instruction ne peut pas nous inciter à une confiance aveugle :

- « Les modalités de calcul de l'enveloppe annuelle relative à la part IFSE. L'enveloppe sera allouée en fonction des capacités budgétaires et fera l'objet d'une présentation en CTU compétent pour les personnels de droit public. »
- « Modalités de calcul et de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : Sous réserve des disponibilités budgétaires, le directeur général soumettra au comité technique représentant les personnels de droit public, chaque année, une proposition de répartition d'enveloppes par catégorie A, B, C, qui tiendra compte des moyens financiers nécessaires à la valorisation de la réalisation d'une période d'intérim. »

Pour ce qui concerne l'intérim, la modulation de son montant en fonction « de la manière dont l'intérim a été réalisé » n'est pas acceptable non plus, car nous savons bien vers quelles dérives cela peut conduire selon les disponibilités budgétaires.

La seule avancée sur ce point, qui ne permet que de revenir aux dispositions de l'instruction de 2014, est la prise en compte des intérim des catégories C qui n'était plus prévue dans le projet d'origine présenté par la direction et la suppression de la notion de fonctions managériales pour les intérim des catégories A et B.

Pour le CIA, la modulation pratiquée par VNF va au-delà de celle pratiquée par le ministère avec une modulation

de 50 à 100 % du CIA pour une manière de servir jugée « satisfaisante ».

Pour la CFDT-VNF, ces taux de modulation définis ne riment à rien ! De plus, avec la disparition des CLI (voir article), tout contrôle d'erreur ou d'injustice est devenu impossible pour les organisations syndicales. Selon l'instruction, il vous restera le recours administratif hiérarchique et/ou gracieux et ensuite la saisine du tribunal administratif en dernier recours... N'hésitez tout de même pas à vous rapprocher de votre représentant CFDT-VNF si vous avez des questions.



Le montant du CIA versé en fin d'année a été basé sur le montant alloué par le ministère à ses agents tel que défini dans la note supra avec les taux de modulation VNF.

En dehors des situations autres que les mobilités et les promotions, une instruction complémentaire pour traiter les autres dossiers et les modalités de réexamen de la part IFSE devait être mise en place. À ce stade, elle semble être passée aux oubliettes...

Pour conclure, une instruction 2018 nous a été présentée, qui n'apporte pas de réponse aux nombreuses questions que vous pouvez vous poser et que nous avons relayées...

La DRHM nous a annoncé (non sans sourire) le passage des corps techniques au RIFSEEP en 2020...

Peut-être l'instruction évoluera-t-elle d'ici là... Nul doute, en tous les cas, que cela soulèvera tout un nombre de nouvelles questions que la direction ne pourra ignorer.

Mise en place des mesures NAO

Suite à l'accord NAO 2018 applicable aux salariés de droit privé et signé le 29 juin 2018 par la CFDT-VNF, un premier volet concernant la mesure générale a été mis en place sur la paie du mois de juillet. Rappelez-vous, celui-ci reposait sur une augmentation de 365 € bruts/an (intégrant un forfait de 65 € de régularisation suite à la neutralisation de l'effet CSG), avec un effet rétroactif au 1er janvier 2018.

S'agissant des mesures individuelles, les services RH des directions territoriales et du siège ont remonté leurs propositions, qui ont été analysées par la DRHM lors de réunions bilatérales dans le courant du mois de septembre. L'exercice est en phase de finalisation, avec l'objectif d'un versement sur la paie du mois de novembre ou, le cas échéant, sur celle du mois de décembre.

Afin que chaque salarié soit informé des mesures prises à son encontre (ou pas) et sans avoir à attendre de les découvrir sur sa fiche de paie, nous avons demandé et obtenu que «chaque responsable hiérarchique informe individuellement les membres de son équipe des mesures arrêtées (ou non) à leur égard en les argumentant». La direction s'est engagée, actant que cela relevait d'un acte managérial essentiel, à relayer cette consigne à l'ensemble des directeurs et secrétaires généraux qui auront en charge de la faire appliquer dans leur direction respective. Nous avons rappelé à la direction cette disposition qui, faute d'être évidente pour tous, a fait l'objet d'un article dans l'accord NAO 2018.

Un premier bilan de l'accord NAO 2018 sera prochainement présenté à la commission des carrières et des rémunérations. [Retrouvez l'intégralité de cet accord.](#)

Nouveau contrat de prévoyance

Suite aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du contrat de prévoyance liant VNF à MUTEX pour les salariés de droit privé, il a été décidé d'y mettre fin à compter du 31 décembre 2018. À la demande de la CFDT-VNF, un nouveau marché a été lancé : la candidature conjointe de COLLECTEAM (gestionnaire-conseil)/ALLIANZ (porteur du risque) a été retenue. Le nouveau contrat de prévoyance entrera en vigueur à compter du 1er décembre 2018.

Afin d'éviter tout risque de dérapage dans les calendriers de mise en œuvre du nouveau contrat, VNF a joué la sécurité en faisant le choix d'une double couverture sur la période du mois de décembre 2018. Les salariés de droit privé sont ainsi assurés d'une continuité des garanties entre les 2 contrats, les frais de cotisation restant à la charge de VNF qui, rappelons-le, participe à hauteur de 100 % sur leur prévoyance.

La CFDT-VNF a demandé à la direction d'assurer une communication auprès des salariés afin de les informer du changement d'assureur, de rappeler les conditions de couverture (identiques à celles du marché précédent) et de lancer une nouvelle campagne de désignation des bénéficiaires de la prévoyance.

Une réunion sera organisée prochainement avec la participation des représentants de COLLECTEAM, ceux de la direction et vos représentants de la commission mutuelle. Vous trouverez, [ci-joint](#), le rapport de présentation déposé par COLLECTEAM/ALLIANZ.



Après la démission de Nicolas HULOT, c'est désormais l'ancien président de l'Assemblée nationale, François DE RUGY, qui est nommé à la tête de notre ministère. D'ores et déjà, la CFDT-VNF a sollicité un rendez-vous avec le nouveau ministre dans le cadre d'une rencontre bilatérale afin d'échanger sur les ambitions du ministère et l'avenir de ses agents.

Complément de prime de rendement OPA : Une nouvelle victoire !



Depuis le lancement de la procédure de remboursement pour certains OPA dont le salaire était prélevé indûment depuis 2004 d'une cotisation sociale illégale, la CFDT n'a cessé de batailler seule et de dénoncer cette injustice.

Après avoir remonté les différentes strates hiérarchiques jusqu'au Président de la République, la demande de la CFDT a enfin été entendue. Les sommes indûment prélevées vont être rapidement reversées à ces personnels. **Ainsi, tous les OPA concernés par le complément de prime de rendement doivent saisir sans attendre leur service RH de proximité.**

La ténacité de la CFDT a permis d'obtenir que justice soit rendue. Certes, le combat n'est pas terminé et l'avenir des OPA doit encore faire l'objet de discussions au sein du ministère comme à VNF.

En effet, alors que la direction de VNF fait de la maintenance une priorité, cette année encore le recrutement des OPA est de nouveau gelé. Cette décision du ministère freine les promotions et génère

une précarisation de ce statut, par l'embauche de CDD de droit public sans espoir de pérennisation. La CFDT-VNF dénonce l'incohérence entre le projet stratégique de l'établissement et ce gel des recrutements. À notre demande, le directeur général a alerté la ministre sur les problématiques qui découlent de cette décision. À ce stade, ce courrier est resté sans réponse.

Souhaitons que la loi LOM et les discussions interministérielles sans fin sur la réforme de ce statut ainsi que le projet stratégique de VNF donnent davantage de visibilité sur l'avenir des OPA et les moyens qui seront alloués. Pour la CFDT-VNF, il est urgent que le ministère prenne ses responsabilités. Nous ne pouvons nous satisfaire d'un recrutement au compte-goutte d'une catégorie de personnel sans perspectives d'évolution. Dans l'attente, la CFDT-VNF a demandé au directeur général de mettre en œuvre un dispositif qui permettrait de reconnaître l'engagement de cette catégorie de personnel qui est restée bien trop longtemps comme des laissés pour compte.

En route vers une protection sociale complémentaire pour les agents publics

Contrairement aux salariés du secteur privé, les fonctionnaires et les agents contractuels du secteur public ne sont pas soumis à l'obligation par l'employeur de leur fournir une complémentaire santé. Il est de notoriété publique que le plus mauvais employeur est l'État lui-même et qu'il n'a aucune difficulté à imposer des choses dont il se soustrait. Afin de minorer cette disparité de traitement et faire évoluer cette situation, des discussions ont eu lieu tout au long de l'année.

syndicales, reposant sur une participation de l'État nettement insuffisante à hauteur de 900 000 €/an pour le MTES-MCT et 322 960 €/an pour les opérateurs associés à ce référencement. Un appel d'offres a été lancé en vue de désigner un organisme de référence unique pour assurer la couverture santé et prévoyance des agents tout en leur proposant différents niveaux de garantie.

Le choix de l'organisme référencé devrait être connu très prochainement. Une communication sera assurée auprès des personnels en poste et, dans la mesure du possible, auprès des populations pensionnées et retraitées. Afin d'assurer la bonne exécution du contrat, dont la durée est prévue pour 7 ans (2019 à 2025), un comité de suivi sera mis en place avec les signataires.

Chaque agent aura la possibilité de bénéficier de cette offre de service s'il le souhaite. Toutefois, il ne sera soumis à aucune obligation d'y souscrire.

Au regard des enjeux, la CFDT-VNF déplore encore une fois les très faibles moyens mis en place par l'État pour accompagner ce nouveau dispositif (moins de 2 € de participation par agent...). Toutefois, ce protocole constitue un premier pas vers un engagement de l'État en matière de protection sociale complémentaire de ses agents. La CFDT-VNF regrette également que la direction de VNF et celles des autres établissements publics ne se soient pas saisies en amont de ce dossier pour prévoir la possibilité pour l'établissement public de contribuer à une participation complémentaire, cela afin de minorer le coût de ce dispositif pour l'agent et d'apporter un peu d'équité par rapport aux dispositifs du secteur privé.

La CFDT-VNF ne baissera pas les bras et agira pour que, d'une manière ou d'une autre, cela puisse évoluer dans le bon sens pour les agents de droit public.



La DRH du ministère a ainsi convié les organisations syndicales à se réunir autour de la table afin de négocier les conditions de mise en place d'un référencement de la protection sociale complémentaire pour les agents des ministères de la transition écologique et solidaire (MTES), de la cohésion des territoires (MCT) et de leurs établissements publics. Un projet de protocole d'accord a été remis fin juillet à l'ensemble des organisations

Action publique 2022

Dans le cadre de la transformation du service public, le lancement du programme «**Action publique 2022**» est annoncé pour ce mois d'octobre. Une série de mesures concerne l'adaptation du service public face à l'irruption du numérique, au développement des nouveaux usages collaboratifs, à l'évolution des attentes des usagers vers plus de proximité, aux ruptures attendues de l'intelligence artificielle et des données de masse.

Fondées sur un objectif de restriction budgétaire d'ici 2022, les 22 propositions émanant du rapport du comité Action publique 2022 (Cap 22) s'attaquent à de nombreux volets de l'action publique. Sans attendre, vous trouverez, **ci-joint**, le projet de rapport tel que nous l'avons recueilli en avant-première. Il décrit les grandes orientations proposées par le gouvernement qui pourraient être déclinées au sein de ses établissements publics...

À venir également : la loi d'orientation des mobilités (LOM), le COP, la lettre de mission du DG...

Inscrits dans un contexte de mutations et nouveaux enjeux de la mobilité, les débats relatifs à la LOM devant le gouvernement sont reportés au printemps 2019. Il est annoncé par le directeur général que celle-ci se déclinera à travers la rédaction d'un Contrat d'Objectif et de Performance (COP) avec VNF dont le gouvernement dit vouloir s'engager. Est-ce la raison pour laquelle ce dernier se fait toujours attendre ? Aux dires du directeur général, la démarche serait lancée et devrait aboutir dans le premier semestre 2019. À ce stade, aucune information n'a été communiquée quant à son cadrage qui semble encore bien abstrait malgré de multiples annonces maintes fois repoussées. Peut-être est-il encore travaillé en chambre et trop sensible pour jouer la transparence et la concertation.

Pour la CFDT-VNF, ce COP ne doit pas se limiter aux mesures drastiques de suppressions d'effectif et de baisses de budget imposées d'année en année par le gouvernement, mais doit donner de la visibilité sur les

moyens dont l'établissement sera doté pour atteindre ses objectifs. Dans ce cadre également, nous demandons l'intégration d'un volet social et humain qui définira les moyens que l'État entend mettre en avant pour parvenir à la construction d'une réelle communauté de travail, toujours absente 5 ans après la création de l'EPA.

LE DECATHLON VNF

ÉPREUVE N°3 :

LE PORTÉ DU SERVICE PUBLIC À BOUT DE BRAS



De même, nous attendons toujours la lettre de mission du directeur général qui, rappelons-le, assure ses fonctions depuis plus d'1 an et demi. Aux dernières annonces, un rendez-vous ou plutôt « LE » rendez-vous de l'année avec la ministre chargée des transports est programmé pour une remise officielle en grande pompe... peut-être lui remettra-t-elle pour Noël... avec ou sans la tenue.

Effectifs/budgets MTES et MCT : Impacts pour VNF en 2019

En 2019, c'est encore 96 ETP qui seront supprimés à VNF... telle est l'annonce faite lors du CTM du 24 septembre dernier et dont vous trouverez le compte rendu, [ci-joint](#). D'ores et déjà, la CFDT-VNF a demandé à la direction de la visibilité sur le dialogue de gestion et sur la façon dont vont être réparties les baisses d'ETP dans les DT et au Siège de VNF. Comme si cela n'était pas suffisamment complexe, la demande de la direction pour ne plus être pénalisée par un double plafond d'emploi ETP et ETPT a essuyé un nouveau revers ce qui promet encore de beaux nœuds au cerveau pour assurer le fonctionnement de l'EPA en 2019 et lui donner les moyens de parvenir à ses objectifs. Rappelons que tous les ETP non recrutés au 30 décembre 2019 s'ajouteront aux 96 ETP supprimés et que tous les ETPT non recrutés participeront à la baisse de la masse salariale de l'EPA... Sans se préoccuper des dégâts, c'est du gagnant/gagnant pour BERCY!



Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)

Le nouveau formulaire est disponible



Le nouveau formulaire pour bénéficier de l'AIP, l'aide à l'installation des personnels de l'État, est disponible sur le site dédié (aip-fonctionpublique.fr). L'AIP est destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation (500 euros) des agents de l'État « primo arrivants » dans la fonction publique de l'État. Pour rappel, la CFDT a obtenu que les agents de l'État puissent bénéficier de 900 euros lors de leur affectation dans les agglomérations en zone tendue (loi ALUR).

Beaucoup de personnels impactés par les inondations

L'équivalent de plusieurs mois de précipitations est tombé en seulement quelques heures ou quelques jours sur la région. Il en découle un bilan très lourd, humainement, socialement et matériellement.



Lors de ce tragique événement, une ancienne collègue à la retraite est décédée, Mme Armande HUARD, ancienne barragiste à l'Orbiel. Nous présentons nos sincères condoléances à sa famille et à ses proches.

Dans notre région, des pertes humaines sont à déplorer et nombreux sont ceux qui ont tout perdu. À notre connaissance, six collègues ont subi d'énormes dégâts dans leur logement de service suite aux inondations, d'autres sont isolés à cause d'axes impraticables et les dégâts matériels dans les services sont parfois majeurs.

En complément de l'alerte relayée par les élus de la CFDT-VNF au CTU Plénier et la demande de réunir un CHSCT extraordinaire, les élus CFDT-VNF se sont eux aussi mobilisés auprès de la direction territoriale lors du CTU de proximité qui avait lieu quelques jours seulement après ces épisodes tragiques.

La CFDT-VNF a ainsi demandé et obtenu des versements en urgence d'une aide matérielle pour les collègues impactés et cela sans perdre de temps à réunir la commission, cette compétence étant dans les attributions du directeur territorial.

Nous avons également obtenu que soient accordées des mises à disposition rémunérées pour les personnels ayant subi d'énormes dégâts à leur domicile sous réserve des nécessités de service.

Enfin, nous avons obtenu que les personnels, qui se trouvaient en incapacité de se rendre au travail de fait de voies impraticables, ne soient pas pénalisés, mais puissent eux aussi bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées.

La CFDT-VNF apporte son soutien à l'ensemble des habitants des plus de 120 communes impactées et reste à l'écoute de tous les personnels en difficulté pour leur apporter toute l'aide utile. La CFDT-VNF s'engage également auprès de ses adhérents et saura mobiliser les moyens utiles pour les accompagner dans ces moments difficiles.

Rappelons, s'il en était besoin, et à l'heure où nos emplois sont chaque année remis en question, que sans le personnel sur place, des situations encore plus dramatiques auraient pu arriver! Les réflexes professionnels tant en termes de facilitation de l'écoulement de la crue, de la surveillance, de la mise en sécurité et de l'information aux usagers démontrent une nouvelle fois leur attachement à leurs missions et plus généralement au service public.

Gageons qu'en plus de le reconnaître, le directeur général qui remerciait le personnel, saura lui aussi mobiliser tous les moyens nécessaires pour accompagner notre direction territoriale ainsi que l'ensemble de ses personnels et permettre de retrouver un fonctionnement normalisé.



DT Strasbourg

Marins d'eau douce... ou houleuse à la Petite France !

Dimanche 9 septembre 2018, un accident a eu lieu à Strasbourg impliquant la société Marins d'eau douce, loueurs de bateaux électriques. Une embarcation avec 9 personnes à bord s'est retournée après que son moteur ait été coupé, le courant l'entraînant vers le barrage. Seules 2 ou 3 personnes étaient équipées de gilet de sauvetage !

Mais soyons rassurés, il s'agit là d'un premier accident de ce genre depuis le lancement de l'activité mi-juillet. Heureusement, pas de noyade à déclarer ! Mais cet incident était malheureusement prévisible... En effet, l'endroit où l'autorisation d'installation avait été accordée est en fait un canal usinier qui sert, entre autre, à évacuer les crues de l'Ill et de ses affluents en amont de Strasbourg. Ce lieu semble donc peu propice à l'activité en question... mais une fois de plus, de grands décideurs ont pris cette décision sans réflexion et sans concertation en amont.

Soulignons par ailleurs que la Guinguette du Capitaine située sur l'embarcadère propose des paniers « apéro » afin de se désaltérer (avec ou sans alcool) sur le ponton ou à bord d'un bateau électrique. Comment inciter à s'enivrer avant de prendre la barre ou en la tenant... et finir par couler à pic sans gilet de sauvetage...

Pour rappel la consommation d'alcool est un délit puni d'une peine de 2 ans d'emprisonnement maximum et d'une amende de 4500 €. Elle est interdite pour le conducteur, des contrôles peuvent être réalisés par la Brigade Fluviale de la Préfecture de Police.



OCTAVE... Objectif Compiqué qui Tend À Vous Embrouiller !



Voilà comment nous pourrions qualifier notre nouveau système de gestion du temps, OCTAVE, mis en place progressivement au sein de la direction territoriale en fonction des statuts.

Entré en vigueur pour les personnels publics de la DT Strasbourg le 18 juin dernier, la direction a décidé d'accompagner la mise en place de l'outil par des formations organisées a posteriori « afin de laisser le temps au personnel de découvrir l'outil avant de répondre à leurs premières interrogations ».

« Pas d'inquiétude » titre le flyer mis en ligne sur l'intranet :

- Aucun changement;
- Plus convivial et plus facile d'utilisation, dans le respect du nouveau règlement intérieur entré en vigueur le 1er janvier 2018.

OCTAVE... Objectif Compliqué qui Tend À Vous Embrouiller! (suite)

«Au sein de VNF, le nombre d'heures reportables d'un mois sur l'autre est au maximum de 12 heures en crédit-débit» rappelle la direction. Ce que la direction a omis de préciser, c'est que les précédents usages en pratiques dans notre DT qui prévoyaient que les heures au-delà de 12 h pouvaient être transformées en jours et récupérées les mois suivants n'avaient plus cours. Désormais, ces heures doivent être posées et récupérées dans le mois ou dans le mois M+1 sous peine d'écrêtage.

La direction continue à expliquer que cette modification a pu entraîner des difficultés de compréhension de la part des agents. Pour autant, ces mêmes agents peuvent légitimement s'interroger sur le fait qu'il s'agisse de difficultés de compréhension ou d'un manque d'information ?

L'impression aujourd'hui, est que la direction n'a pas organisé au préalable ces formations à l'outil OCTAVE pour ne pas avoir à communiquer auprès des agents ces changements notoires et importants. Peut-être avait-elle un intérêt à garder sous silence l'écrêtage automatique en fin de mois des heures cumulées au-delà de 12 heures...

Certes, les heures effectuées et créditées dans Temptation ont été basculées dans Octave, mais ce manque d'anticipation et de communication n'aura servi qu'à semer le trouble dans les esprits.

Les personnels en horaires variables ont aujourd'hui l'impression d'avoir été trahis, trompés et une nouvelle fois la perte de confiance est palpable. Comment accorder un peu de crédit à une direction qui n'a de cesse de dissimuler des changements tout en faisant croire à ses personnels qu'ils ne seraient pas en mesure de les comprendre ?



Bienvenue à la nouvelle directrice de la DT Strasbourg



Le 1er juin 2018, Guy Rouas a quitté ses fonctions de Directeur Territorial de Strasbourg pour aller voguer vers la direction de l'infrastructure, de l'Eau et de l'Environnement de VNF à Béthune.

Le 1er septembre dernier, Marie-Céline Masson a pris ses fonctions en tant que Directrice. Nous lui souhaitons une prise de fonction aussi sereine que possible, l'assurons que la CFDT-VNF restera force de propositions dans toutes les instances, et espérons qu'elle répondra aux attentes des personnels dans un contexte difficile.

Manque de moyens pour assurer l'entretien du canal de Verdun... la CFDT-VNF alerte !

«Des amarres de bateaux entravent la circulation de notre vélo». Eh oui! Pas facile de circuler le long du canal compte tenu de la présence des cordes des rares bateaux amarrés au port, qui attendent la remontée des eaux pour reprendre la navigation... Aujourd'hui, au bord du canal de Verdun, les vélos sont bien plus nombreux que les bateaux!



Début septembre, une équipe de militants CFDT-VNF a chevauché un drôle d'engin à trois roues pour aller à la rencontre des usagers du «fluvestre» à Verdun. L'objectif étant d'alerter les grands publics sur l'état du réseau et communiquer sur l'absence de navigation pendant l'été, conséquence directe de cette infrastructure vieillissante.

Les travaux d'investissement sont aujourd'hui affectés prioritairement aux voies vertes, au détriment de l'entretien du Canal. Si nous reconnaissons le bien fondé et l'utilité des voies vertes, nous souhaiterions que soit rendue au canal sa vocation première : l'accès au transport de fret et de tourisme. Le transfert aux collectivités de l'entretien des proches abords s'est fait sans prendre en compte le devenir des berges et digues qui les supportent, sans crédits d'entretien ni moyens en personnel qui se réduisent chaque année... Demain, qui assurera la gestion des événements météorologiques qui entraveront les pistes cyclables (arbres tombés, affouillements de berge, digue...)?

Cet été, nous avons vu passer des vélos au bord de la Meuse, du canal des Ardennes et des Vosges... mais peu de bateaux. Une gestion hydraulique rigoureuse, des ouvrages et des berges qui fuient ont réduit les niveaux d'eau du bief, freinant ainsi la navigation pendant une bonne partie de l'été. Par conséquent, le trafic de plaisance a connu une forte baisse et les retours économiques des commerces de proximité se sont réduits considérablement.

Il est indispensable d'affecter des crédits d'entretien au petit gabarit afin d'étancher les ouvrages et économiser l'eau des bassinées. Pour mener à bien ces travaux et mieux gérer l'eau, VNF a besoin de pouvoir compter sur des moyens

humains pérennes tout au long de l'année. Le recours massif aux contractuels ne peut garantir la surveillance et l'entretien courant du réseau sur l'année. Sensibilisé par notre action, l'Est Républicain nous a consacré un article dans le Journal de Verdun, que vous retrouvez [en cliquant sur le lien suivant](#).

Il n'y a pas que les ouvrages et les berges qui fuient au Nord-Est : les effectifs aussi. De nombreux départs en retraite sont à prévoir ces prochaines années à VNF. Qui remplacera les personnels partants? Compte tenu de la cure d'amaigrissement imposée par le gouvernement à toute la Fonction Publique, la DTNE voit ses plafonds d'emploi se réduire. Pour suppléer le manque de personnel à l'exploitation et aux ateliers, la direction a recours à la précarité en recrutant des CDD. Et pour les activités administratives? La charge de travail, de plus en plus lourde, se répartit au sein des équipes...



Les mouvements concernent aussi la direction. Notre directeur territorial est parti pour d'autres missions au sein de VNF, il a été remplacé par Pascal Gauthier le 1er octobre 2018 à qui nous souhaitons un bon retour au service navigation même si celui-ci s'appelle VNF depuis plus de 20 ans. D'autres mouvements à la Direction Territoriale : le responsable des salaires et notre secrétaire générale adjointe ont quitté l'établissement...

La tête de notre Direction Territoriale se renouvelle. En attendant l'arrivée des prochains, nous souhaitons aux partants «pleine réussite» dans leurs prochaines missions et espérons que leurs remplaçants recevront dès leur arrivée leur lettre de mission sans attendre un an et demi, comme c'est le cas pour notre directeur général...

Voilà de quoi laisser les personnels de la DT Nord-Est dans l'expectative.

« Qu'est ce que sera demain? le début ou la fin! (Yves Simon)»

DT Bassin de la Seine

Sens de la visite

L'ancienne direction était particulièrement fière des ouvrages neufs. Barrages, écluses passes à poissons, difficile pour les responsables politiques ou d'entreprises d'échapper aux nombreuses visites organisées par l'ex-directeur qui valorisait l'image d'un service moderne. Ces visiteurs d'un jour repartaient avec l'image d'une gestion de la voie d'eau à la pointe de la technologie.

L'envers du décor, la face cachée (au sens propre), les ouvrages qu'on ne veut pas montrer parce qu'ils sont trop vieux, ceux qui ne font pas rêver, qui feraient plutôt faire des cauchemars aux politiques et aux entrepreneurs étaient bien évidemment hors du circuit des visites. Les barrages des années 30, les écluses du début du siècle (du 20ème), la direction se gardait bien d'attirer l'attention sur ces monuments hors d'âge, préférant se focaliser sur l'effort réalisé ces dernières années par VNF en matière d'investissement. Une manière comme une autre de se dire que tout va bien; mais l'image renvoyée par cette communication était pour le moins trompeuse, surtout aux yeux du personnel.

Changement de cap pour le nouveau directeur, qui semble prendre conscience de la nécessité d'attirer l'attention des décideurs sur les vrais problèmes de la voie d'eau. Cette sensibilisation passe par un état des lieux objectif du patrimoine de la DTBS. Pour ce faire, la direction invite les décideurs à visiter certaines des installations qui étaient auparavant occultées.

Les politiques qui vont décider de nos budgets demain à l'Assemblée réfléchiront certainement plus équitablement après avoir visité un barrage vieux de plus de quatre-vingts ans. Il est souhaitable que ces incursions dans le monde réel de la voie d'eau fassent réfléchir ceux qui l'abordent comme le moyen de transport de l'avenir... avec des budgets du passé.



DT Nord Pas-de-Calais



Une assemblée générale de la Section CFDT-VNF de la DT Nord - Pas-de-Calais s'est tenue le 28 septembre à Marquion. Cette réunion a été l'occasion d'informer nos collègues sur l'avancée des dossiers et des négociations, mais aussi de répondre à leurs questions et leurs craintes. Réorganisations successives, installation de jeux de chaises musicales... la suppression des postes s'effectue dans l'ombre. Cette baisse récurrente des effectifs suscite de nombreuses inquiétudes de la part des personnels déjà surchargés.

Quant à leurs perspectives d'évolution, là aussi les opportunités semblent de plus en plus souvent limitées. Cette année et à plusieurs reprises, certains de nos collègues ont été lésés quant au respect de la priorité donnée au circuit interne dans la DT et même dans l'EPA dans le cadre des mutations. La circulaire mobilité, pourtant toujours en vigueur, semble avoir été purement « zappée » lors de l'examen de leurs candidatures. Celle-ci prévoit qu'une candidature interne à l'EPA est prioritaire aux autres candidatures externes, à compétences égales. Pour autant, des postes courtisés par des personnels de notre direction territoriale ont été attribués à des candidats externes à VNF, alors qu'ils présentaient pourtant des compétences égales, voire supérieures...

Le constat est bien là! Notre rencontre en bilatérale avec la secrétaire générale le 4 octobre dernier a été l'occasion de pointer cet état de fait, sans réelles réactions de la part de la direction. **Mais comme à notre habitude, nous ne lâcherons rien. Le respect des droits des personnels est notre priorité et nous le défendrons. Pour nous accompagner dans cette démarche, Julien AVONTS a rejoint l'équipe en qualité de secrétaire-adjoint de la section locale CFDT-VNF. Nous restons à votre écoute!**

ODYC'B, l'arche de Noé ou Start'up nation ?



Un malaise général, commun à de nombreux services, concerne celui des cadres ou assimilés. De nombreux techniciens ne sont pas reconnus dans leur fonction de management hiérarchique et sont pour autant amenés à prendre des décisions et à assumer ce rôle. De même, les managers de projet n'ont pas de pouvoir hiérarchique mais supportent de lourdes responsabilités.

Loin de tout engagement collectif, le climat est de plus en plus anxigène et les personnels ne se sentent pas intégrés dans un projet commun. Selon le ressenti d'un nombre croissant de personnels, la tendance est au pusillanime. Fonctionnel/financier/idéologique, l'important n'est pas l'intérêt général, mais bien de remplir des cases dans des avancements de projets.

Les retours d'expérience souhaités par le directeur semblent en phase « d'écoute » et de renseignement auprès des agents. Les échos des personnels déjà interrogés laissent planer des inquiétudes sur le devenir de ces expériences et suscitent des interrogations. La baisse des effectifs imposée à l'EPA ne laisse rien présager de bon pour les personnels qui souffrent en silence... mais la grogne monte. De plus, nous pouvons nous interroger sur le « casting » des enquêteurs qui se trouvent juge et partie dans cette opération.

Les représentants CFDT-VNF suivent de très près cette démarche et ne manqueront pas d'apporter des informations à ce sujet.

À la DTGB les recrutements se suivent, mais les départs s'accélèrent !

La direction vise l'amélioration de la communication qui se traduit plus souvent par de beaux discours. Pour autant, lorsqu'il s'agit d'apporter des réponses aux questions et problèmes rencontrés par les personnels, rien ne se profile à l'horizon.

Passer des réunions de forme à des réunions productives, voilà le souhait de la CFDT-VNF.

À titre d'exemple, pendant que nous débattons en instance sur la nécessité de « consigner » les équipements de travail... des agents techniques effectuent des missions sans équipement ni matériel approprié, ce qui peut porter atteinte à leur intégrité physique.

Les récents audits, la valse des postes à peine occupés et déjà vacants, le mal-être et ce sentiment des pieds de plomb le matin n'ont pas encore trouvé leur remède et il appartient désormais à la direction d'y apporter des réponses urgentes.



Un peu de second degré...

- Salut, tu viens d'arriver chez nous ?

- Oui, aujourd'hui

- Bon, je vais te faire un topo de notre DT. Notre DT « RéorganisaSaône » est dans un cycle perpétuel, réorganisations, suppressions d'effectifs, réorganisations, suppressions d'effectifs.... Un peu comme une roue libre qui tourne sans fin. On a bien essayé de mettre un bâton dans les rayons pour arrêter le cycle, mais le Vent du Nord Fort nous l'éjecte toujours...

- Ah, et tu me conseilles quoi ?

- Le seul conseil que je puisse te donner est de t'accrocher aux rayons en espérant ne pas tomber...

Plus sérieusement en allant trop vite, on va dans le mur!!

Si l'adage dit qu'il ne faut pas confondre vitesse et précipitation, la DTRS ferait preuve de sagesse en l'appliquant.

En effet, la DTRS détient déjà de bien tristes records comme le plus faible effectif des DT de VNF ou le plus faible nombre d'agents par km de voie d'eau. La Direction tente maintenant le record du nombre de réformes et de réorganisations dans le plus court laps de temps possible.

Pour étayer ce constat, voici une liste à la Prévert de ces multiples changements, venant de se terminer, en cours ou en projet à court terme :

- réorganisation de l'exploitation du PG,
- réforme GBCP,
- OCTAVE,
- mise en place des UTI,
- GMAO,
- service facturier,
- MARCOWEB,
-

Arrêtons là cette liste, la place manquerait !

Tous les acteurs médico-sociaux s'accordent à prévenir qu'une multitude de changements dans le travail et leurs simultanités sont une source importante d'apparition de Risques Psycho-Sociaux. La CFDT-VNF n'a eu de cesse de le rappeler dans toutes les instances ces dernières années.

Alors l'impact humain de ce mille-feuille de réformes n'est donc pas pris en compte par la Direction ? Bien sûr que si ! D'ailleurs dernièrement ont été présentées des fiches réflexes destinées à l'encadrement : elles traitent de la conduite à tenir en cas de suicide ou de tentative de suicide sur le lieu de travail !

RÉORGANISATION DES SERVICES



Le siège aux couleurs d'Halloween



Chargés de mission fantôme, directions zombies ou contrôle financier vampire, le siège est à la page pour Halloween !

La direction souhaite rester dans l'ambiance et préparer une fin d'année éprouvante voire d'épouvante pour le personnel.

Depuis la rentrée, les bruits de couloirs vont bon train sur l'avenir d'une bonne partie des directions du siège, bruits alimentés çà et là par la Direction elle-même qui annonce du changement, sans pour autant présenter aux personnels concernés ce qui les attend. Force est de constater que la valse des directeurs va bon train ces derniers mois et que ces changements en annoncent d'autres, car les réorganisations des services concernés devraient suivre.

Cela n'est pas un problème en soi, la CFDT-VNF a toujours été force de proposition pour accompagner voire anticiper le changement et nous avons déjà appelé de nos vœux à faire bouger la situation pour certains services. Mais la méthode reste, une nouvelle fois, relativement opaque et génératrice de stress inutile pour les personnels. Alors que le projet de service du siège avait pointé ces chantiers qui devaient être traités en début d'année, plus aucune nouvelle n'a été donnée depuis au lieu de travailler en concertation avec les équipes.

On en revient aux bonnes vieilles méthodes du « secret percé », en attendant que soit annoncée officiellement une nouvelle réorganisation de la DIEE, le détachement des services informatiques de la DRHM, la disparition de la DLEI et une réorganisation sur la gestion administrative des salariés de droit privé.

La nouvelle Direction de l'ingénierie s'annonce comme une nouvelle créature organisationnelle issue du cerveau de la direction qui s'attache à donner vie à une organisation Frankenstein en assemblant des morceaux de services pour un résultat bancal et peu engageant. Pour l'instant, il est impossible de savoir qui sera concerné, tant au siège que dans les DT et quelle visibilité sera donnée aux personnes appelées du jour au lendemain à intégrer ce service.

Vont-elles conserver leurs sujets ou devront-elles changer totalement de poste ? Quelle articulation avec les services en DT ? Et quelle sera la durée de vie de ce nouvel organigramme ?

Autant de questions qui restent, aujourd'hui, sans réponse et qui maintiennent un climat d'incertitude malheureusement devenu la norme en matière de dialogue social. C'est d'autant plus dommage que la transparence serait un bon moyen de savoir si nous pouvons nous réjouir de tous ces changements... Ou s'il est urgent de faire appel à un exorciste dès maintenant.

**LE 6 DÉCEMBRE,
VOTEZ CFDT-VNF !**