

À LA UNE

p.3

Réorganisations : la direction tente le passage en force!

Les Eq'Eaux
Nationaux

p.6 à 10 - p.14 à 19

Les Eq'Eaux
du Ministère

p.20-22

Les Eq'Eaux
des Régions

p.23 à 30

Des paroles et des actes ...

Vous trouverez en pièce jointe [la déclaration](#) du Président Laurent HENART devant le conseil d'administration de VNF ce 15 octobre.

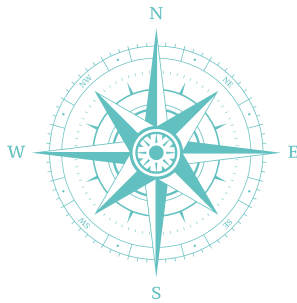
Il est heureux de voir que le nouveau président, contrairement à l'ancien, a conscience du caractère inadmissible des menaces d'une nouvelle suppression de 112 ETP pesant sur VNF pour 2020. Il est également heureux de l'entendre déclarer devant tout le personnel du Siège que l'idée d'une « dénavigation » est une « belle connerie » !

Pour deux raisons et tout en gardant sa lucidité, la CFDT-VNF a apporté son appui à [la motion](#) proposée par le Président aux administrateurs

demandant à ce que l'État revoie sa copie avant le prochain conseil d'administration du 17 décembre prochain. En effet, outre le fait que pour une fois l'initiative d'une telle motion vienne de la part du Président, il semble également, selon ses annonces, qu'il poserait son mandat de la présidence de VNF sur la table dans le cas où le gouvernement ne serait pas sensible et à l'écoute de cette motion.

Le rendez-vous est maintenant fixé. Nous constaterons les résultats des actions engagées et vos élus seront présents pour défendre l'intérêts collectifs des personnels et de leur établissement !





ÉDITO

Comme vous le constaterez dans cet opus 37 des Eq'Eaux, vos élus CFDT-VNF semblent enfermés dans le mythe de Sisyphe. Comme le héros Grec, en son temps, nous n'avons de cesse de batailler avec la direction et le Ministère pour préserver les emplois, les rémunérations, améliorer les conditions de travail et défendre l'avenir de la voie d'eau.

Nous roulons notre « pierre » jusqu'en haut de la montagne. Mais alors qu'enfin, nous obtenons quelques victoires chèrement acquises, les mêmes dangers pour les personnels se représentent à nous. Nous devons alors reprendre les mêmes combats et affronter à nouveau les mêmes obstacles.

Après les 6 mois de bras de fer avec la direction, où nous avons obtenu des engagements fermes, la direction reprend ses mauvaises habitudes. Elle tente désormais le passage à marche forcée de certains projets de réorganisations ou d'instructions.

« Puisque les organisations syndicales nous empêchent de tourner en rond », la direction se dit : « faisons sans ». C'est son nouveau credo... qui n'est plus si nouveau ! Pour de nombreux projets, comme la téléconduite et l'automatisation, par exemple, elle présente le projet comme acquis aux agents, en espérant que personne ne réagisse.

Cette newsletter est particulièrement riche en sujets de fond relatifs aux projets de réorganisation que la direction entend mettre en œuvre. Nous tentons de les décrypter et de vous présenter toutes les actions que nous menons pour éviter au maximum les effets de bord pour les personnels.

Par ailleurs, au regard du nombre d'agents qui vont être prochainement concernés par le départ à la retraite, nous vous proposons « un dossier spécial » sur ce sujet. En effet, beaucoup n'ont pas d'autre choix que de poursuivre leur activité au-delà de l'âge de mise à la retraite. Dans ce cas, vous devez absolument prendre connaissance de ce dossier pour savoir comment procéder et y parvenir sans vous laisser entraîner dans des prolongations fractionnées dont la direction avait le secret pour gérer au mieux son plafond d'emploi.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

SISYPHE

Fondateur légendaire de Corinthe, fils d'Éole. Pour avoir osé défier les dieux, il fut condamné aux Enfers à rouler éternellement, sur la pente d'une montagne, un énorme rocher qui retombait toujours au moment d'atteindre le sommet.



Réorganisations : la direction tente le passage en force !

Les projets de réorganisations se succèdent d'année en année pour faire face notamment à la baisse des effectifs récurrente imposée par le Gouvernement. Ces réorganisations n'ont pas pour objectif d'améliorer le service public ou les conditions de travail des personnels. Elles ont pour unique but de contribuer à la baisse de la dépense publique.

Malgré l'inefficacité de ces mesures sur la dette et la dépense publique, le Gouvernement s'obstine au détriment des personnels.

Après un lourd combat, la direction accepte la création des Commissions de suivi des situations individuelles

Fort de notre expérience avec la commission logement qui en son temps a permis de garantir zéro euro d'impact pour les personnels, la CFDT-VNF a proposé et obtenu la mise en place de commissions de suivi*. Ces commissions locales et nationales ont pour but de garantir que l'agent soit préservé d'une mobilité géographique forcée et qu'il ne souffrira d'aucune baisse de rémunération directe et/ou indirecte suite à un projet de réorganisation ou d'une mobilité fonctionnelle liée à celui-ci. Cette garantie perdurera tant qu'il ne fera pas une demande volontaire de mutation.

Cette première avancée nécessitera un suivi régulier de la part de vos représentants du personnel lors de leurs mises en œuvre ainsi qu'une participation active durant les points d'étape des commissions.

LE COP, un Projet « mort-né » ?

Voilà maintenant plus d'un an que la CFDT-VNF demande à la direction générale d'être transparente sur le projet de Contrat d'Objectif et de Performance (COP) en cours d'élaboration et de négociation avec le ministère. Depuis tout ce temps, la direction n'a cessé de nous répondre que rien n'est écrit, qu'il n'y a pas encore de projet rédigé, mais des orientations à l'étude qui restent à valider.

** Ce projet a vocation à être retranscrit sous forme de décision en attente de signature du DG*

Depuis la fin de l'année dernière, la direction explique également que du fait du décalage de la loi LOM reportée à plusieurs reprises et désormais annoncée pour le début d'année 2020, le projet de COP est lui-même décalé, celui-ci découlant directement du contenu de la loi LOM.

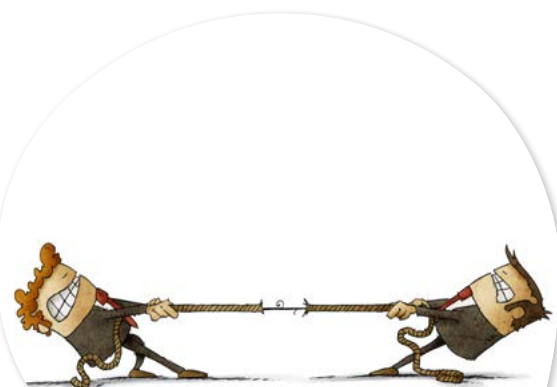
Pour autant, il semble évident que toute la lumière ne soit pas faite sur le contenu soi-disant en cours d'écriture. Il semble également évident que la direction fait le deuil au fur et à mesure que le temps passe de son projet de COP ou que pour le moins elle ait décidé de ne plus attendre pour poursuivre le déroulé du projet stratégique qu'il est censé accompagner.

Vers les autoroutes des voies navigables

Comme le réseau autoroutier, en son temps, la direction rêve d'un pilotage à distance avec des équipes d'intervention restreintes pour en finir avec les personnels de terrain.

En effet, pour faire face à la baisse des effectifs, la direction prévoit de dépenser une partie des budgets d'investissement — déjà rares et insuffisants — dans l'automatisation et la téléconduite à grande échelle de la Voie d'eau. Dans l'attente, cela ne pouvant se faire du jour au lendemain, **la charge de travail liée à la baisse des effectifs annuelle se reporte sur les personnels encore présents, sur les conditions de travail qui se dégradent et sur le climat social qui se tend.**

Pour parvenir à ses fins, la direction crée à marche forcée la DIMOA et alloue des crédits spécifiques à la DIEE pour la modernisation du réseau.



Réorganisations : la direction tente le passage en force ! (suite)

Une grande campagne de communication auprès des UTI

La direction missionne son armée de nouveaux directeurs territoriaux dans leurs UTI ou subdivisions respectives pour présenter la voie d'eau modernisée de demain avec la mise en place de Postes de Conduite Centralisés (PC ou PCC). Qu'importe l'impact sur les personnels, la direction décline toutes les facettes de l'automatisation ou de la téléconduite par le biais de réunions d'information auprès des personnels. Elle présente le projet comme un fait qui ne peut avoir de contradictoire et laisse croire (par endroit) que tout est acté alors qu'aucune présentation n'a eu lieu dans les instances représentatives du personnel et que le Directeur général démentait cela encore lors de la réunion DS/DG du 3 octobre 2019.

Votre équipe CFDT-VNF a voté lors de son dernier conseil national du 23 et 24 septembre [une motion](#) clarifiant sa position et ses attentes. Cette motion a été également transmise au directeur général avec en copie tous les directeurs territoriaux, leurs adjoints et les secrétaires généraux.

Nous exigeons que la direction réponde à toutes nos questions :

- **A quel moment la direction se décidera-t-elle à présenter le projet de COP aux représentants du personnel ?**
- **Quand sera négocié le contenu du volet social qui doit être intégré dans le COP et qui avait été porté et défendu par la CFDT-VNF ?**
- **Quelle sera la classification de nos voies d'eau, ou plutôt la « dénavigation » de certaines d'entre elles ?**
- **Quels sont le calendrier de mise en œuvre et la visibilité complète sur le processus ?**
- **Quel sera l'impact sur les conditions de travail des personnels ?**
- **Comment s'inscrit le nombre de départ important à la retraite sur les 5 années à venir dans la déclinaison des projets locaux ?**

- **Quelles sont les garanties apportées aux personnels en termes de déroulé de carrière, de conditions de travail futures, d'impact sur leur rémunération ?**
- **Comment est déterminé le nombre de futur PCC et comment seront-ils faits ?**
- **Quel impact pour les équipes de maintenance qui devraient normalement se renforcer dans la logique de leur projet alors que ces effectifs, comme les autres, ne font que diminuer et se précariser ?**

Nous attendons désormais des réponses claires à nos interrogations.

Ne soyez pas dupe, la direction ne peut rien mettre en œuvre sans consultation de vos élus

Nous invitons tous les personnels conviés sous l'impulsion hiérarchique à participer, à des réunions « d'informations très partielles », à relayer toutes ces questions et à ne surtout pas prendre pour acquis toutes les annonces faites par la direction.

Elle compte sur votre résilience, votre acceptation et votre concours pour parvenir à ses fins et court-circuiter vos élus.

Notre seul objectif est d'obtenir de la transparence, de la concertation, des perspectives d'avenir et d'évolutions professionnelles pour les personnels avec des conditions de travail acceptables et optimisées.



AG EN DA

Octobre
Novembre
2019



1^{er} octobre

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



3 octobre

Réunion DG/DS



18 octobre

- Réunion CTU Formation plénière (matin)

- Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public (après-midi)



4 novembre

Réunion Commission Carrières et Rémunérations (CCR) – salariés de droit privé



6 novembre

1^{er} Réunion de négociation OS/Direction pour la mise en place des TR et l'intéressement – agents de droit public



7 novembre

Réunion DG/DS



18 novembre

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



21 novembre

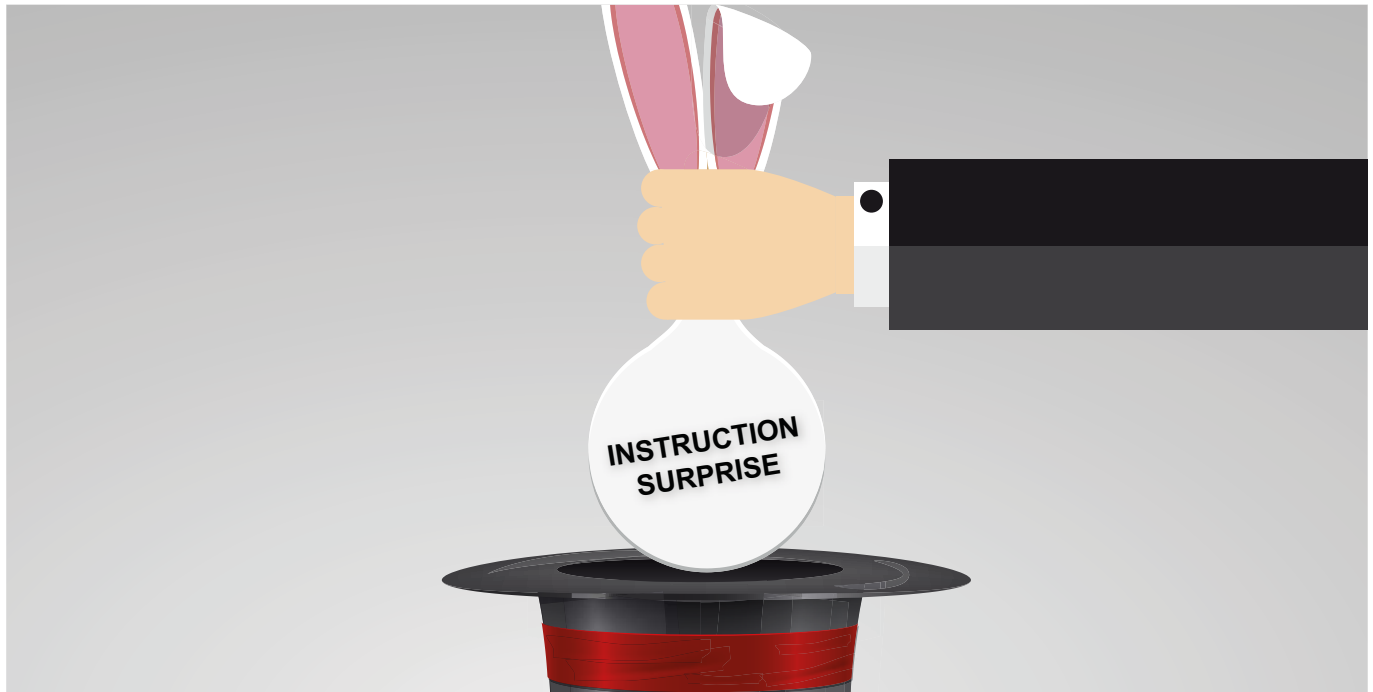
CHSCT Central



28 novembre

Réunion CTU Formation plénière

Les instructions surprises de l'été... les estivales du DG



Le 19 août 2019, le Directeur Général a signé [une instruction relative à l'organisation du travail dans les filières développement](#) (fret et tourisme) et gestion domaniale chez VNF prenant effet au 1^{er} juillet 2019. Celle-ci n'a aucunement donné lieu à une présentation dans le cadre des instances représentatives du personnel (CTU et CHSCT), bien qu'elle ait un impact direct sur l'organisation du travail des personnels affectés dans les filières développement et gestion domaniale ainsi que sur leur évaluation annuelle.

Suite à la réaction des élus de la CFDT-VNF, le Directeur général s'est dit surpris d'un tel émoi sur ce sujet, car pour lui cette instruction ne fait qu'acter ce qui existe déjà. De plus selon lui, comme il n'y a pas de modification organique des organisations en place, il considère que cela ne relève pas d'une réorganisation ni même d'une modification de l'organisation de travail nécessitant la consultation des instances.

Une mauvaise foi évidente du directeur général, argumentation à l'appui

- Le projet d'instruction prévoit que le Directeur territorial et le Directeur de la DEV peuvent décider entre eux d'affecter un agent jusqu'à 20 % de son

temps sur des missions qui ne sont pas du ressort de son entité de rattachement. Comment est-il possible d'envisager cela sans même demander à l'agent s'il pense en avoir la possibilité, les compétences et le souhait ?

- Comment est-il possible d'envisager l'appréciation de l'agent par le N+1 en prenant en compte l'avis du service « utilisateur » sans prévoir qu'au préalable l'agent ait eu connaissance de cette appréciation et n'ait pu exprimer sa propre analyse, notamment s'il a rencontré des difficultés ?
- Comment la direction peut indiquer dans l'instruction qu'un simple mail peut faire office de lettre de mission et entériner le détachement de l'agent sur des missions qui ne sont pas du ressort de son entité de rattachement ?

Une information du CHSCT sur ces instructions de travail a posteriori

Devant l'entêtement du Directeur général à ne pas admettre qu'en effet cette instruction peut générer des incidences plus ou moins importantes sur les conditions de travail et le dispositif d'évaluation de l'agent, la CFDT-VNF a tout de même obtenu

Les instructions surprises de l'été... les estivales du DG (suite)

le fait que cette instruction soit présentée pour information au CHSCT Central et qu'elle puisse faire des propositions d'amendements dont le Directeur général a indiqué qu'il en ferait l'analyse et jugerait de l'opportunité de les adopter ou non.

Les amendements par la CFDT-VNF demandés sur ces instructions de travail

- une mention afin que la mise à disposition pouvant aller jusque 20 % puisse se faire uniquement après concertation et accord de l'agent ;
- l'inscription que ce dispositif donnerait lieu à la réalisation d'une réelle lettre de mission qui détermine le cadre, la durée de la mise à disposition ainsi que les moyens mis à disposition de l'agent et la gratification possible qui en découle ;
- dans le cadre du processus d'évaluation de l'agent qui aurait été mis à disposition d'un autre service, l'avis rendu par le service utilisateur devra être préalablement formalisé dans le cadre d'un entretien et d'un formulaire adapté visé par l'agent et le responsable du service développement concerné.

Suite à ces propositions, lors de la réunion avec les délégués syndicaux du 3 octobre, nous avons réinterrogé le Directeur général sur les suites qu'il entendait donner. Il s'est engagé à nous faire parvenir un projet d'instruction modifié avant de procéder à la signature de celle-ci. La CFDT-VNF reste en attente de cette nouvelle version qui démontrera la capacité ou non d'écoute de la direction générale. En effet, il est évident que nos revendications n'ont comme unique but que de clarifier la méthode qui doit se faire dans le respect des personnels. Ne pas y donner suite démontrera simplement que le DG n'en fait pas sa priorité et que la conservation d'une part d'opacité dans la réalisation et le bilan de la mission ont peut-être d'autres objectifs plus obscurs.

Si tel devait être le cas, nous ne pourrions qu'inciter les personnels à une forte vigilance afin que leurs efforts et leurs contributions ne se retournent pas contre eux même.

Bon à savoir

La prochaine commission des carrières et des rémunérations sera organisée le 4 novembre 2019. Les dossiers de saisine sont à retourner pour le 28 octobre au plus tard.

Salariés de droit privé, 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.



Baisse des effectifs

Le couperet tombe... une nouvelle fois

Lors de la dernière réunion avec les délégués syndicaux, suite à la question posée par la CFDT-VNF, le DG a indiqué ne pas avoir été entendu sur son souhait de n'opérer aucune baisse d'effectif pour VNF en 2020 et plus largement sur le temps qui était nécessaire à l'établissement afin d'opérer les investissements pour la régénération de son réseau et sa modernisation.



Le projet de loi de finances confirme la suppression de 112 ETP

Aussi, c'est donc 112 suppressions d'ETP qui sont actuellement programmées dans le projet de loi de finances 2020 qui va très prochainement être présenté au parlement. C'est donc sur cet indicateur-là que VNF se projette dans le cadre du dialogue de gestion qui doit s'opérer sur le dernier trimestre.

La CFDT-VNF s'est dite scandalisée par ce nouvel arbitrage. Outre le fait qu'une nouvelle fois l'EPA VNF va porter une bonne part de la baisse

des effectifs de notre ministère alors qu'il ne représente que 6 % des effectifs globaux de ce dernier, cette nouvelle baisse ne permettra plus aux services de fonctionner.

La CFDT-VNF a indiqué que d'ores et déjà on pouvait en constater les effets : la multiplication des situations du non-respect des garanties minimales, la généralisation du recours aux CDD et saisonniers qui engendre que parfois des personnels non formés et expérimentés puissent se trouver en danger, le fait que désormais une seule absence peut conduire à désorganiser tout un service ou pire à voir la charge de travail partagée sur les effectifs présents.

Que l'on soit en accord ou non avec le projet de modernisation conduit par VNF, il est indiscutable que, pour l'opérer, il faille des personnels et que l'argent octroyé pour les investissements ne remplacera pas les bras pour mener à bien les travaux et la conduite de ces derniers.

Le DG a indiqué ne pas se satisfaire de cet arbitrage et a expliqué qu'il restait mobilisé tout comme le président dans son rôle politique, pour faire infléchir cette orientation qui doit encore être entérinée par le parlement. Il a indiqué qu'en ce qui concerne le non-respect des garanties minimales, il souhaite des remontées factuelles des OS. Enfin, il a précisé qu'il faudra, en tenant compte de cet arbitrage, que les DT fassent un travail précis et réaliste pour expliquer ce qui pourra être maintenu en termes d'offre de service et ce qui devra être abandonné. Ce n'est, selon lui, qu'en objectivant clairement les conséquences de ces baisses d'effectifs que VNF pourra être entendu.

La CFDT-VNF a rappelé que c'est la direction qui a la maîtrise des effectifs, des outils de suivi de temps de travail et la responsabilité managériale sur les personnels. Aussi, selon elle, il appartient au DG de s'assurer que les garanties minimales soient bien respectées partout et de rappeler cet impératif aux directions territoriales. Elle a alerté également sur le fait que, parfois, il arrive que ce non-respect puisse être dissimulé par différents artifices.

Baisse des effectifs

Le couperet tombe... une nouvelle fois (suite)

Les personnels de simples lignes comptables

De plus, la CFDT-VNF a indiqué qu'il n'est pas si simple d'annoncer que l'on arrêtera purement et simplement les missions que nous ne sommes plus en capacité de conduire. En effet, si cet abandon est induit par des effectifs insuffisants, il n'en demeure pas moins qu'il restera des effectifs et qu'il s'agira tout de même de trouver des missions pour ces personnels qui ne généreront pas de mobilité géographique imposée ni de perte de rémunération. Quoi qu'il en soit, devoir faire ces choix par défaut ne va pas dans le sens de

dynamiser l'établissement ni de son développement.

La CFDT-VNF a demandé également une totale transparence sur ces réflexions. Elle souhaite que le constat établi dans chaque DT soit présenté et discuté dans les instances locales. De plus, elle souhaite que le dialogue de gestion mené par la direction soit présenté dans les meilleurs délais et que là aussi, il y ait une totale transparence.

Le Directeur général s'est engagé à faire un retour du dialogue de gestion auprès des instances dès le début d'année. Encore une fois, le couperet va tomber!



Titres restaurant et accord d'intéressement : Un pas en avant deux pas en arrière ou la méthode Coué



La direction avait acté la mise en place d'un groupe de travail les après-midis des réunions DS/DG pour discuter et négocier les modalités de mise en œuvre des titres restaurant et d'un accord d'intéressement pour les personnels de droit public. Le premier devait se tenir le 3 octobre.

Malheureusement, quelques jours avant ladite réunion, il semble que des contraintes d'agendas ont obligé la direction à annuler cette réunion qui se trouve de fait décalée au mois de novembre.

Il est à noter la facilité avec laquelle la direction a su libérer des dates pour mener les consultations des instances représentatives du personnel à tambours battants pour leur grande urgence du moment à savoir la création de la DIMOA et à l'inverse, les difficultés à trouver d'autres dates pour lancer les négociations concernant les titres restaurant et l'intéressement.

Souhaitons qu'il s'agit bien là d'un réel problème d'agendas et de réunion de dernière minute très importante pour VNF et son personnel et non l'occasion de repousser un projet sur lequel la direction n'y voit pas le même intérêt et la même urgence.

Quoi qu'il en soit, la CFDT-VNF, conformément au [mandat obtenu par le DGITM](#) au DG et conformément à ce qu'elle porte et défend depuis la mise en place de l'EPA, ne baissera aucunement les bras et poursuivra avec énergie le portage de ces deux sujets. Notre objectif reste bien une mise en œuvre pour l'année 2020. Nous vous tiendrons informés en temps réel du respect des engagements de la direction de négocier, dans l'objectif d'aboutir, ou si malheureusement il s'agissait de vaines promesses dans l'objectif de calmer la pression sociale du début d'année.

Pour la CFDT-VNF, rien ne vaut la preuve par les actes et c'est maintenant ce que nous attendons !

RETRAITES des agents de droit public

Tout ce que vous devez savoir pour prolonger votre carrière



Demain, votre situation personnelle peut tout à fait être différente à celle dont vous aviez pu légitimement aspirer. Alors que vous atteignez l'âge de la retraite et la limite d'âge pour celle-ci, les circonstances de la vie peuvent vous amener à revoir votre position et à solliciter une prolongation d'activité.

En effet, malheureusement la retraite n'est plus seulement un droit bien mérité après de nombreuses années de labeur, cela devient une possibilité que tous ne peuvent pas saisir au moment où elle se présente due à différents événements de la vie !

Ne pas se laisser surprendre par les délais

Si vous n'avez pas anticipé un minimum cette étape charnière de votre vie, ni vérifié vos droits en matière de poursuite d'activité (surtout pour le personnel d'exploitation atteint plus rapidement par la limite d'âge* de 60 à 62 ans), vous risquez :

- ▶ Un refus de toute poursuite d'activité ;
- ▶ La réduction de votre pension (parfois de plusieurs centaines d'euros), y compris si vous obtenez une prolongation, faute du respect des délais de

prévenance variable en fonction de la modalité de prolongation.

**La limite d'âge correspond à la date à partir de laquelle tout agent peut être radié d'office. Toutefois, il est possible de déroger à cette limite d'âge et de poursuivre son activité. Cet âge limite d'activité varie en fonction de la catégorie de l'emploi (de 60 à 62 ans pour la catégorie active et de 65 à 67 ans pour la catégorie sédentaire).*

Ce qu'il faut savoir :

- 1 Il faut demander sa poursuite d'activité avant sa limite d'âge (surtout pour le décret 2009-1744 qui précise **un délai préalable de 6 mois**
 - ▶ En définitive : **Ne pas hésiter à solliciter son PPRH au minimum 8 mois avant sa limite d'âge.**
- 2 En cas de refus très motivé d'une prolongation au titre de l'article 69 (dit carrière incomplète), vous faites une demande au titre du décret de 2009 qui ne peut pas vous être refusée sous réserve de l'aptitude physique. C'est notamment pour ce type de situation que nous préconisons le délai de 8 mois.

RETRAITES des agents de droit public

Tout ce que vous devez savoir pour prolonger votre carrière (suite)



- 3** Rien ne vous empêche de prendre votre retraite à n'importe quel moment alors que vous êtes en poursuite d'activité tout en respectant les délais de prévenance (6 mois).



Les différentes possibilités de poursuite d'activité :

À prendre dans l'ordre ci-dessous précité :

Les reculs de limite d'âge au titre des enfants, loi de 1936

- o Article L 4, 1^{er} alinéa : une année par enfant à charge dans la limite de 3 ans (3 enfants) de droit
- o Article L 4, 2^e alinéa : un an si vous êtes père ou mère de 3 enfants, à charge ou non, vivants le jour anniversaire de vos 50 ans (sous réserve de l'aptitude physique au poste justifié par la production d'un certificat médical d'un médecin agréé).
- ▶ Les 2 parents sont fonctionnaires > ce recul peut être accordé aux 2 parents au titre des mêmes

enfants. Les enfants ouvrants droits sont ceux du fonctionnaire ou de son conjoint dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive.

- ▶ Les 2 articles ne se cumulent pas, excepté si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

Les prolongations d'activité :

- o **Article 69** de la loi 2003-775 du 21 août 2003 appelé « **carrière incomplète** » : À la limite d'âge de votre emploi *si vous ne totalisez pas le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension du régime spécial, vous pouvez bénéficier d'une prolongation d'activité pour remplir la condition et dans la limite de 10 trimestres* (certificat médical et intérêt du service). Le maintien en activité pour carrière incomplète étant accordé sous réserve de l'aptitude physique et de l'intérêt du service ne constitue pas un droit pour l'agent, mais une simple faculté laissée à l'appréciation de l'autorité administrative, qui détermine sa position en fonction de l'intérêt du service, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qui exerce sur ce point un contrôle à l'erreur manifeste d'appréciation (C.A.A. Paris, 18 septembre 2014, n° 13 PA00729).

L'administration qui refuse de faire droit à une demande de maintien en activité doit motiver sa décision.

- o **Décret 2009-1744** : ne concerne que la catégorie d'emploi dite « active » et qui leur permet de poursuivre leur activité jusqu'à la limite d'âge des emplois dits sédentaires (certificat médical). **ATTENTION, pour ce motif de prolongation faire sa demande au moins 6 mois avant la date d'effet sinon motif valable de refus.**

RETRAITES des agents de droit public

Tout ce que vous devez savoir pour prolonger votre carrière (suite)



En résumé

- 1 Renseignez-vous très en avance de vos droits, auprès de votre PPRH ;
- 2 Sur votre demande, ne précisez aucune date de fin ni de durée de prolongation, mais précisez « prolongation pour la durée maximale » ;
- 3 Ne vous laissez pas intimider, car tout refus de prolongation qui ne concerne que l'article 69 doit être hyper motivé par le service. Les autres motifs ne peuvent être refusés que pour inaptitude physique au poste ou pour votre demande effectuée après la limite d'âge.
- 4 Le fractionnement n'est pas autorisé : dans le cas contraire, si vous précisez une date de fin, toute nouvelle prolongation ne sera plus possible même en cas d'événements majeurs qui pourraient survenir sur votre situation personnelle. Vous pourrez être radié d'office même si vous ne demandez pas votre pension.

ATTENTION : si vous êtes en catégorie active avec une carrière mixte (sur différents régimes), ce sont les modalités de chaque régime qui s'appliquent : exemple agent actif né en 1955 avec une durée fonction publique 162 trimestres en requis, la durée des autres régimes est de 166 trimestres en requis. Si cet agent part avant l'obtention des 166 trimestres, sa pension des autres régimes fera l'objet d'une décote.

Enfin, vous pourriez vous interroger sur l'utilité de demander une prolongation d'activité au titre de la carrière incomplète qui n'octroie après accord du service et sur réserve d'aptitude physique que 10 trimestres et demi, alors que la prolongation d'activité au titre du Décret 2009-1744 peut vous conduire à une prolongation jusqu'à la limite d'âge des emplois dits sédentaires sur simple certificat d'aptitude physique.

La différence se fait notamment dans le cadre d'un arrêt pour longue maladie. En effet, si vous obtenez

une prolongation d'activité au titre de la carrière incomplète, vous pourrez aller au terme de celle-ci y compris si entre-temps malheureusement vous basculez en longue maladie.

À l'inverse, dans le cadre d'une prolongation d'activité au titre du Décret 2009-1744, si une simple aptitude physique est requise, vous pouvez être amené à perdre le bénéfice de cette prolongation dès que vous perdez le bénéfice de l'aptitude physique notamment en longue maladie.

Départ à la retraite : ce qu'il reste à éclaircir

La direction nous affirme qu'elle organise, suite à notre alerte, des arrêtés rectificatifs pour éviter tout problème lié aux fractionnements passés. Elle nous certifie également qu'à ce jour aucun agent n'est ou n'a vocation à être pénalisé pour un motif de multiples fractionnements.

Si vous êtes concerné, si vous avez des doutes ou des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.

Enfin, nous avons posé la question à la direction de savoir si un agent pouvait dans un premier temps (étant donné qu'il faut faire les demandes dans l'ordre présenté plus haut dans l'article) faire une demande de prolongation d'activité au titre de la carrière incomplète puis dans un second temps, 6 mois avant la fin de cette prolongation, en faire une autre au titre du décret 2009-1744 ? En effet, sur cette dernière prolongation, il est clairement stipulé que la demande doit être faite 6 mois avant l'âge limite de départ à la retraite qui sera forcément dépassé si cette demande intervient dans un second temps.

La question est donc de savoir si un agent qui souhaite prolonger plus que 10 trimestres et demi doit faire directement la demande au titre du décret 2009-1744 et cela 6 mois avant l'âge limite de départ à la retraite ?

Sur ce point, la direction s'est engagée à revenir vers la CFDT-VNF pour clarifier la méthodologie et à ce jour nous n'avons toujours pas la réponse.

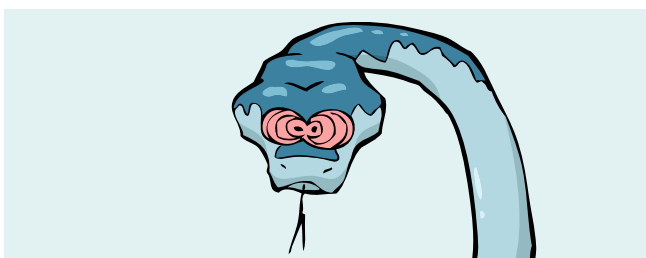
Création de la direction nationale de la maîtrise d'ouvrage (DIMOA) Une partie d'échec « menteur »



Dans la dernière newsletter, nous vous présentions le projet de création de cette nouvelle direction, dont la mise en œuvre est désormais effective depuis le 1^{er} octobre. Depuis l'annonce de ce projet, la CFDT-VNF n'a cessé de batailler afin d'obtenir des garanties pour les 132 agents concernés par cette centralisation.

Rappelez-vous, à l'origine la direction souhaitait utiliser les agents comme des pions sur l'échiquier, pour les affecter sur des missions interrégionales en fonction des budgets alloués et des priorités, sans tenir compte des contraintes, ni des avis des personnels concernés !

La CFDT-VNF n'a eu de cesse de rappeler que si VNF veut se mettre en ordre de marche pour utiliser de façon optimale ses propres budgets, cela ne doit pas se faire aux dépens des personnels qui pâtissent chaque année des baisses d'effectifs et du manque de moyens mis à disposition par l'établissement.



« Aie confiance... »

La direction l'entend autrement. Aussi, elle se veut rassurante : **« rien ne changera pour les personnels concernés »** s'acharne-t-elle à clamer. Comment imaginer que rien ne changera dans ces conditions ? Et qu'en est-il du devenir des personnels basés sur les sites de Strasbourg, Lyon et Beaucaire qui ont vocation

à, peut-être, disparaître ? En effet, compte tenu de la taille réduite de ces unités, la direction s'interroge sur un éventuel regroupement au sein d'autres DT plutôt que de procéder à des recrutements pour les renforcer. Ainsi, le doute plane toujours sur le passage à terme de 8 implantations à 5 sites...

Face à ce constat, la CFDT-VNF avait invité la direction à avancer en deux temps :

- Une consultation des instances nationales en septembre 2019 sur la création de principe de la DIMOA au 1^{er} octobre 2019 pour répondre au souhait d'affichage de VNF auprès des tutelles ;
- Puis une consultation des instances locales et nationales début 2020 sur les conditions de mise en œuvre du transfert des personnels au sein de la DIMOA.

Le délai entre ces deux consultations aurait pu, selon la CFDT-VNF, être mis à profit pour :

- clarifier l'organisation territoriale de la DIMOA et la pérennité des différents sites ;
- concerter auprès des personnels impactés pour clarifier l'évolution de leurs missions à travers la mise à jour d'une fiche de poste ;
- formaliser les garanties de leur éventuel reclassement ;
- mesurer l'impact de la création de la DIMOA sur les pôles support (en DT et au Siège).

La direction n'a pas souhaité tenir compte de nos préconisations et a maintenu la mise en œuvre de son calendrier au 1^{er} octobre 2019, prétextant que le transfert des personnels auprès de la DIMOA est un préalable nécessaire pour légitimer le rôle

Création de la direction nationale de la maîtrise d'ouvrage (DIMOA)

Une partie d'échec « menteur » (suite)

du directeur et lui permettre ainsi d'organiser une concertation individuelle avec chacun des personnels affectés. La CFDT-VNF regrette que le préfigurateur, qui rappelons-le est aussi directeur général adjoint, dispose de si peu de latitude d'action...

Aucune visibilité pour les personnels

La CFDT-VNF dénonce l'absence d'écoute non objectivée de la direction, qui acte unilatéralement le transfert des agents au sein de la DIMOA au 1^{er} octobre. Pourtant, des points fondamentaux restent encore à clarifier... En effet, si la direction décide de fusionner certains sites, 35 personnes pourraient potentiellement être concernées et voir, d'ici 3 mois, leur poste supprimé.

Et les autres? Ils découvriront dans quelque temps la réalité de leurs activités et leurs missions réellement transférées par le biais de leur fiche de poste qui devrait être mise à jour d'ici le printemps prochain à l'occasion de la campagne des entretiens professionnels.

En l'absence de visibilité pour les personnels concernés sur les conditions de ce transfert et le devenir de leur poste, le CHSCT Central et le CTU Plénier, consultés tous les deux en septembre dernier sur la création de la DIMOA et ses conditions de mise en œuvre, n'ont eu d'autre choix que de se prononcer défavorablement.

Même si la CFDT-VNF déplore l'entêtement de la direction sur la méthodologie et le calendrier imposés, elle se félicite néanmoins des avancées qu'elle a su porter, défendre et obtenir auprès de la direction.

Quelques engagements obtenus à l'arraché

En effet, la CFDT-VNF a su être force de propositions tout au long des réunions de concertation et a fait évoluer substantiellement les conditions de mise en œuvre de la DIMOA en obtenant différents engagements, à savoir :

- **Une garantie que les déplacements de l'agent** ne pourront pas excéder ceux qu'il aurait pu être amené à réaliser dans sa DT d'origine sauf avec son accord préalable ;

- **L'accompagnement des personnels qui le souhaitent dans un processus de reclassement** sur un poste de niveau équivalent en termes de responsabilité et au sein de leur résidence administrative, dans un délai d'un an à compter de la date de transfert ;

- **La mise en place d'une commission de suivi garantissant** a minima aucune perte financière pour les personnels concernés ;

- **Le report de la date de transfert du budget de la DIMOA au 1^{er} janvier 2020** afin de ne pas amplifier les difficultés liées à la clôture de l'exercice comptable de fin d'année ;

- **Des informations communiquées aux personnels** qui n'avaient pas eu accès à celles-ci et l'obtention de réunions de concertation avec le préfigurateur et les personnels suivies d'un compte rendu transmis aux instances représentatives du personnel ;

- **Un organigramme structurel et l'engagement d'une actualisation des fiches de poste ;**

- **La garantie que les postes actuellement vacants** soient bien publiés sur leur site d'origine dans l'attente de l'arbitrage sur leur devenir ;

- **Un bilan auprès des instances représentatives du personnel** suite au prochain cycle des entretiens d'évaluation informant des difficultés remontées par le personnel transféré ;

- **L'obtention que les agents transférés à la DIMOA** seront toujours représentés par les instances représentatives locales où ils sont affectés géographiquement ;

- **La garantie que les agents titulaires d'un mandat local de représentation des personnels** puissent le conserver jusqu'aux prochaines élections ;

- **Un premier report de la mise en œuvre de la création de la DIMOA** qui, rappelons-le, était prévue initialement au 1^{er} juillet 2019...

La CFDT-VNF restera vigilante quant à l'application des conditions de mise en œuvre de la création de la DIMOA et à l'accompagnement des personnels qui demanderont à bénéficier d'un reclassement.

Préfiguration d'une Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)



Afin de répondre aux défis de la modernisation de l'établissement et de la régénération de son infrastructure, VNF a décidé de créer une Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN). Celle-ci a pour objectif d'adapter l'organisation technique et humaine de VNF dans le domaine du tertiaire, mais aussi de l'informatique industrielle afin de répondre à l'enjeu incontournable de la transformation numérique. Ces deux domaines constituent les principaux axes du SDSI 2019-2022. La direction entend ainsi placer l'informatique au cœur de la modernisation de VNF, en tant qu'accélérateur de la transformation. D'ores et déjà, elle a affiché cette ambition en multipliant par 2 son budget dédié à l'informatique cette année et pour les 4 prochaines (soit 11,4 M€/an), et s'est engagée dans une démarche de préfiguration depuis mars dernier avec l'appui d'un cabinet-conseil (Eurogroup).

Cette préfiguration s'articule en deux temps :

- 1 Une première phase désormais achevée, qui a permis de définir une organisation générale sur la base d'entretiens individuels et collectifs
- 2 Une deuxième phase qui vient de commencer avec l'arrivée du nouveau directeur, Christophe LALOYER, qui a pour objectif de définir une organisation détaillée.

Les résultats de la première phase de la préfiguration

Les travaux de la première phase de préfiguration ont été validés par le COMEX du 4 juin 2019 et ont fait l'objet d'une restitution auprès des personnels du SSI et des cellules informatiques en DT. Ils ont été présentés au mois de septembre au CLHSCT du siège ainsi qu'au CTU de proximité.

Ils s'articulent autour des thématiques suivantes :

Principes généraux :

- Créer une DSIN responsable de l'ensemble du budget SI de l'établissement ;
- Accompagner le changement de positionnement et de posture pour assurer la montée en puissance de la direction ;
- Revoir la gouvernance SI dans son ensemble pour renforcer les discussions stratégiques et assurer une meilleure séparation et articulation entre le stratégique et l'opérationnel.

Principes relatifs aux projets : favoriser un rapprochement de la DSIN vers les Métiers et les utilisateurs, renforcer son rôle de pilotage projets et de garant de la gouvernance du SI, systématiser l'intégration de la sécurité en amont des projets.

Principes relatifs à l'informatique industrielle : mettre en place une gouvernance centrale et

Préfiguration d'une Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) (suite)

territoriale autour de l'informatique industrielle et systématiser l'intégration de la sécurité dans l'instance de gouvernance de l'informatique industrielle.

Principes relatifs à l'infrastructure : assurer un même niveau de service informatique sur l'ensemble des sites de VNF et veiller en particulier à la réussite du projet Réseaux.

Principes relatifs aux outils de travail et au collaboratif : lancer un projet de définition de l'environnement et des outils de travail du collaborateur de demain dans un objectif de standardisation des matériels, d'amélioration des conditions de travail, de renforcement des liens entre les collaborateurs (outils collaboratifs) et en veillant à toucher l'ensemble des personnes, dont les plus isolées, pour concrétiser la transformation numérique dans le quotidien des personnels.

Principes relatifs aux données : accélérer les travaux de structuration des données, afin notamment de lancer des premières expérimentations sur le Big data et mettre la data au cœur de la transformation numérique de l'organisation, et renforcer le partage entre le niveau national et territorial.

Principes relatifs à la transformation numérique : positionner la DSIN au cœur de la production de produits et de services numériques, acteur clé de l'innovation dans ce domaine, en charge d'accompagner les métiers dans l'expérimentation puis de garantir l'industrialisation.

Principes d'organisation de la DSIN :

- s'assurer du pilotage maîtrisé des prestataires et la conservation des activités et expertises à valeur ajoutée dans un contexte de recours grandissant à l'externe à travers le repositionnement des équipes SI et la mise sous contrôle du ratio entre le nombre de prestataires et/ou budget traité par ressource interne;
- assurer la redondance de certaines expertises critiques et souvent sollicitées au sein de la DSIN ou à travers des réseaux d'experts en local;
- fluidifier et moderniser les relations entre les équipes responsables des applications et celles responsables de l'infrastructure;
- revoir l'organisation et la répartition des activités

entre entités de la future DSIN et choisir des noms plus lisibles;

- renforcer les processus autour du recrutement (notamment l'attractivité) et du développement RH des ressources SI.

Les cellules informatiques des directions territoriales resteraient sous l'autorité hiérarchique locale, avec un lien fonctionnel auprès de la DSIN, qui devrait permettre leur transition progressive vers des cellules système d'information et numérique en lien direct avec le projet de modernisation de VNF (informatique industrielle, transformation numérique...). Dans ce cadre et afin de décharger les cellules informatiques en DT, un appel d'offres relatif à une assistance en bureautique élargi au niveau national a été lancé. Il est aujourd'hui en cours d'analyse et devrait aboutir prochainement à la signature d'un marché.

La CFDT-VNF a déjà posé des réserves quant à l'externalisation de l'assistance bureautique qui n'a pas été un franc succès à VNF. Turn-over important des personnels mis à disposition, RPS pour certains, un service plus long et pas toujours efficient et un bilan du coût de l'externalisation qui n'est toujours pas réalisé malgré l'engagement du Directeur général.



Quels moyens humains pour cette nouvelle direction ?

Après 6 mois d'études externalisées et de concertation avec une partie des personnels SSI et les autres directions impactées, une première approche du dimensionnement de la DSIN a été construite : la direction estime un renforcement nécessaire d'une

Préfiguration d'une Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) (suite)

dizaine d'ETP au siège, dont les recrutements s'échelonnent dans le temps. Ainsi, même si l'établissement est soumis à des baisses d'effectifs récurrentes, la direction veut montrer sa volonté de renforcer l'équipe actuelle.

La CFDT-VNF salue les moyens humains que la direction met en place pour répondre aux enjeux de l'établissement tout en étant réservée sur cette estimation qui semble à première vue minimaliste. **De plus, elle demande que la direction profite de cette réorganisation pour prendre en compte les connaissances, les compétences et aspirations des collaborateurs afin d'offrir la possibilité de les accompagner vers de nouvelles opportunités en fonction des postes qui seront ouverts.** Elle souhaite, de manière générale, que la création de cette DSIN permette enfin de valoriser l'ensemble des salariés qui œuvrent depuis de nombreuses années à transformer notre établissement.

S'agissant de la gestion budgétaire du service informatique, elle est aujourd'hui assurée par 2 personnes au sein de la DRHM. Dans le cadre de la création de la DSIN, la direction fait le choix de conserver ce positionnement au sein des services support de la DRHM et de mettre en place une convention de services entre la DRHM et la DSIN.

La CFDT-VNF a d'ores et déjà alerté la direction sur la complexité de travailler pour deux directions distinctes et s'interroge sur la relation hiérarchique (organisation du travail, validation des congés, évaluation annuelle...).

La direction se veut rassurante : il n'y aura qu'un seul donneur d'ordre, le DRHM. Aussi, la CFDT-VNF attire l'attention sur la nécessité de bien clarifier en amont le positionnement ainsi que le rôle de ces personnes et leurs priorités. De plus, VNF s'interroge sur la bonne estimation de ces ressources.

En effet, l'augmentation du budget dédié à l'informatique et la multiplication des nouveaux projets viendront certainement augmenter le nombre de marchés et/ou complexifier leur gestion. Que VNF se dote de compétences informatiques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transformation numérique est une chose. Pour autant, les moyens humains

nécessaires à la gestion administrative et au suivi budgétaire des projets ne doivent pas être oubliés ou sous-évalués. Lors du dernier CTUP, la direction a annoncé qu'un renfort sera assuré si besoin.



En avant pour la phase 2 : mise en œuvre du projet

Le directeur des systèmes d'information et du numérique a rejoint VNF le 1^{er} octobre. Sa mission première est d'engager maintenant la deuxième phase du projet et de définir une organisation détaillée afin d'élaborer une feuille de route. La direction nous informe qu'il mènera cette réflexion en concertation avec l'ensemble de l'équipe SSI, tout en s'appuyant sur le cabinet-conseil. Des entretiens individuels avec l'ensemble des collaborateurs devront permettre de clarifier les besoins, activités et les missions de chacun et donneront lieu à la rédaction de l'ensemble des fiches de poste, avec l'appui du PPRH qui participera à la définition des outils RH adaptés pour accompagner ce projet d'organisation. Un exercice de positionnement des postes sera opéré par la DRHM sur la base des fiches de poste. Une deuxième série d'entretiens individuels avec les personnels du SSI, le directeur et le PPRH permettront d'échanger sur les attendus des missions, l'organisation envisagée et l'accompagnement RH à mettre en œuvre.

Le projet de création de la DSIN fera l'objet d'une consultation des instances locales et d'une information en CTU Plénier de décembre. La direction souhaite mettre en place ce projet d'organisation au 1^{er} janvier 2020.

Vous êtes impactés par le projet de création de la DSIN ? La CFDT-VNF reste à votre écoute.

Négociations annuelles obligatoires (NAO) : Un accord qui modifie substantiellement la convention collective des personnels de droit privé



Après 9 réunions soutenues avec la direction, l'accord collectif relatif aux négociations annuelles obligatoires 2019 (NAO) a été signé le 5 septembre dernier. Au fur et à mesure de ces échanges, nous avons communiqué auprès des personnels concernés. Mails, HMI... nous avons informé, concerté et consulté les salariés afin d'obtenir un mandat permettant à la CFDT-VNF de finaliser les négociations à travers la signature d'un accord collectif, [que vous retrouverez ci-joint](#).

La négociation a été serrée, chaque partie ayant des prérogatives et des contraintes. Toutefois, nous soulignons la qualité des discussions tenues, nos interlocuteurs ayant été à l'écoute et force de propositions ce que la CFDT-VNF n'hésite pas à souligner sans en attendre la réciprocité rarement au rendez-vous. Il est important de rappeler qu'un accord est un compromis qui doit être acceptable par l'ensemble des parties signataires. Aussi, il ne peut pas répondre uniquement à l'intégralité de ce que l'un des signataires souhaite. Rappelons également que VNF est soumis à une enveloppe budgétaire imposée par les tutelles financières, ce qui limite l'exercice. Aussi, l'objectif pour la CFDT-VNF, après s'être battue pour obtenir la meilleure enveloppe possible, était de signer un accord qui soit bénéfique pour la majorité des salariés.

Cette année, les sujets qui ont fait l'objet de négociation impactent durablement la convention collective pour l'ensemble des salariés de droit privé, cadres et non-cadres. Ainsi, la politique de rémunération de VNF évolue considérablement et a fait l'objet d'un avenant à la convention collective.

Les principales évolutions négociées concernent :

- la révision des minima conventionnels,
- la révision des plages de gestion,
- la valorisation de l'ancienneté acquise,
- l'adaptation des règles d'évolutions salariales (mobilité, expertise, évolution de la fiche de poste),
- la clarification des règles concernant les jours d'absence pour événements familiaux,
- la mise en place de l'astreinte de sécurité,
- l'absence pour maladie (figurant à l'art D.160-4 du code de la sécurité sociale) d'un membre de la famille,
- la garantie accordée aux titulaires de mandats électifs.

La CFDT-VNF a organisé une dernière HMI au Siège le 10 septembre dernier afin d'expliquer plus en détail le contenu de l'accord NAO et les impacts sur la convention collective de VNF, exemples à l'appui.

Nous remercions une nouvelle fois l'ensemble des salariés que nous avons rencontrés lors de nos HMI en DT et au Siège tout au long des négociations. Vos avis, vos idées, vos réactions, vos suggestions, votre soutien nous ont permis de faire avancer les choses !

Nous restons à votre disposition pour répondre à toutes les questions complémentaires.

La Ministre du MTES prête l'oreille...



Pour la première fois depuis sa nouvelle nomination, la Ministre du MTES Madame Élisabeth BORNE, a reçu dans le cadre d'une bilatérale la CFDT VNF. Cela fût l'occasion pour nous de lui rappeler entre autres choses deux actualités brûlantes pour l'EPA.

À la recherche de la taxe perdue :

La CFDT a alerté la Ministre sur l'absence à ce jour, de la parution du décret instaurant la mise en place de la redevance hydraulique en lieu et place de la taxe hydraulique qui prend fin au 31 décembre 2019. Rappelons à tous qu'aux dernières nouvelles, le texte était annoncé au plus tard pour cet été et dès l'annonce de la suppression de cette taxe, la CFDT-VNF avait souligné la prise de risque et l'urgence de la parution de ce texte pour ne pas se retrouver dans un goulot d'étranglement mettant en danger les ressources de l'établissement.

Cette réforme avait l'intérêt d'offrir une plus grande autonomie à l'EPA en termes de ressource propre et à clarifier une taxe souvent mise en cause par les tiers. De plus, elle prenait tout son sens avec le déplaçonnement annoncé qui laissait une marge de manœuvre à l'EPA par le biais de décisions votées en Conseil d'Administration. Enfin, elle assurait la perception par VNF de la totalité de la recette ce qui n'était pas le cas avec le plafonnement de la taxe hydraulique. Pour autant, il faut croire que l'émancipation n'a pas bonne presse du côté du Ministère de l'Action et des Comptes publics (MACP) car c'est une nouvelle fois lui qui fait le blocage refusant le principe du déplaçonnement, sans d'ailleurs indiquer à quelle hauteur, il prévoit

d'instaurer un nouveau plafonnement de cette redevance.

La CFDT a également sensibilisé la Ministre sur le fait que la parution du texte était désormais très urgente du fait qu'il fallait prévoir son appropriation par VNF et une communication auprès des usagers même si l'orientation prise pour l'année 2020 semble être une reconduite de l'existant.

Enfin, l'autre solution encore possible qui consisterait à reporter la transformation de la taxe en redevance hydraulique au 1^{er} janvier 2021 serait, il faut le dire, un signal alarmant pour l'avenir de l'EPA et démontrerait un sérieux problème gouvernemental.

A notre grande surprise, la Ministre a indiqué ne pas avoir été informée par son cabinet d'un problème sur la parution de ce texte et d'un éventuel blocage de Bercy. Elle a confirmé l'urgence d'avancer sur ce dossier et vouloir faire très rapidement la lumière sur la situation avant de revenir vers nous.

Quoi qu'il en soit, faute de parution de ce texte dans les délais ou report de la transformation de la taxe en redevance hydraulique, c'est 125 millions d'euros qui seront amputés au budget de VNF, soit un sérieux coup de frein sur le programme de régénération et de modernisation du réseau et plus largement une remise en cause de l'équilibre financier de VNF.

Le DG nous indique écarter cette possibilité ce qui semble raisonnable, mais il avait également indiqué qu'il n'y aurait aucun problème avec une année de délai pour la parution du décret instaurant la redevance hydraulique... à bon entendre...

OPA : On Peut Attendre...



OPA :
LE MINISTÈRE
A JOUÉ LA MONTRE !

Sur ce sujet là aussi, la CFDT-VNF a rappelé à la Ministre que les OPA ont été les oubliés de toutes les revalorisations salariales. La CFDT-VNF est montée au créneau auprès de la Ministre en rappelant que depuis de nombreuses années les organisations syndicales revendiquent la remise à plat du décret de 1965 gérant ce corps qui ne reflétait plus la réalité pour les services.

Une tentative de chantage bien rodée des services de Bercy

En ce sens le processus de travail initié dès le premier trimestre par la DRH du ministère au travers des réunions bilatérales devait déboucher sur la sortie de deux arrêtés correspondant l'un à la revalorisation et l'autre à des nouvelles grilles de classification OPA.

Il fallait sans doute là aussi s'y attendre, l'occasion était trop belle pour que Bercy la loupe et c'est une véritable tentative de chantage à laquelle ont été soumis les OS lors du CTM du 18 juillet dernier !

En effet, la Secrétaire générale du ministère a informé les organisations syndicales que Bercy conditionnait désormais la sortie desdits arrêtés au décret de 65 modifié. Ce dernier actait la fin du recrutement sur ce corps et était saupoudré par d'autres amendements tous plus néfastes les uns que les autres.

Suite à notre intervention, la Ministre s'est engagée à intervenir auprès de Bercy dénonçant la méthode employée qu'elle a qualifié d'inadmissible. Nous lui avons rappelé qu'en outre la sortie du conflit social sur le premier semestre à VNF avait abouti à des engagements précis concernant les OPA qui consistaient à mobiliser une enveloppe de 400 000 € pour la mise en place de la nouvelle grille salariale et la revalorisation qui en découle, mais aussi de garantir la tenue des CCOPA pour les promotions 2019.

La Ministre nous avait indiqué être mobilisée sur ce sujet important et que son conseiller social Monsieur Morin était en contact permanent avec Bercy qu'il relançait chaque jour.

OPA : On Peut Attendre... (suite)

Aux dernières nouvelles nos interventions ont raisonné à VNF comme au ministère et un accord interministériel (Bercy compris) a été trouvé permettant la sortie des deux arrêtés relatifs aux classifications et aux salaires horaires de base applicables aux OPA. Ces derniers ont été publiés au Bulletin Officiel du MTES les 8 et 9 octobre et cela va permettre la mise en place des revalorisations salariales des agents et des promotions au titre de l'année 2019 qui seront mises en œuvre avant la fin de l'année.

La CFDT-VNF remercie la Ministre d'avoir fait suivre ses paroles à des actes et permis un déblocage suite encore une fois à une position dogmatique de Bercy.

La parution de ces deux textes couronne un long travail, en concertation avec les représentants des personnels, qui permet enfin un début de reconnaissance du travail et de l'investissement des personnels.

Si la tentative de chantage conditionnant la sortie des arrêtés à celle du décret de 65 a échoué, le ministère n'a pour autant pas abandonné l'idée et a représenté un projet de décret au CTM du 14 octobre 2019. Pour autant, si là encore nous pouvons regretter un « survollage » plus que partiel de ce décret qui nécessite pourtant une remise à plat totale sollicitée depuis des années par toutes les organisations

syndicales, là aussi nos interventions et l'unité syndicale ont contribué à limiter la casse.

Il en ressort que le complément indemnitaire annuel a été adopté en l'état sous la forme d'un CIA (complément indemnitaire annuel) qui devrait intégrer un entretien annuel pour les OPA à l'instar de ce qui est fait pour nos collègues fonctionnaires. A ce stade et hormis ce principe nous n'avons pas de texte de gestion. L'amendement proposant d'intégrer le dispositif du complément à la prime de rendement porté par FO a été voté à l'unanimité par toutes les organisations syndicales sans pour autant être retenu par l'administration.

Après le recul de Bercy obtenu par l'intersyndicale et notamment grâce à notre intervention au cabinet de Madame la ministre, l'abandon des recrutements sur ce statut est levé.

Toutefois, la DRH nous informe qu'elle n'a pas, à ce jour, de mandat pour reprendre le recrutement des OPA.

La CFDT a rappelé sa revendication de travailler sur le chantier statutaire pour une refonte du décret.

L'administration nous informe qu'elle reprendra ce chantier qui est toujours à l'agenda social.

DT Bassin de la Seine

Effectif rétréci, service riquiqui



À la DTBS comme ailleurs, les effectifs se réduisent année après année suivant la logique comptable des hiérarches du ministère. En 2019, ce ne sont pas moins de 29 postes de la direction qui seront engloutis dans le labyrinthe des finances ministérielles.

Si les usagers ressentent encore assez peu les effets dévastateurs de ces suppressions de poste dans notre DT, c'est surtout parce que celles-ci concernent essentiellement des emplois fonctionnels. Aussi, ce sont les agents qui en subissent les conséquences par une charge de travail qui augmente de façon significative. Dans certains cas, les missions sont dispersées sur plusieurs niveaux, tel est le cas pour la comptabilité. Réalisée hier au sein des subdivisions territoriales, elle est aujourd'hui répartie sur l'ensemble des acteurs de la commande publique à travers le logiciel SICAVE. Cette situation place certains services dans une situation de déséquilibre, notamment en période de congés d'été ou en cas d'arrêt maladie.

Malgré les efforts que les agents déploient pour pallier cet état de fait, les erreurs de gestion sont de plus en plus nombreuses : pénalité sur salaire suite à une saisie informatique erronée, factures erronées sur logements de service... Pour autant, sans aucune surprise, la Direction continue de suivre les directives ministérielles en supprimant chaque année plus de postes.

L'exploitation et la maintenance des ouvrages sont aujourd'hui dans l'œil du cyclone. Les usagers apprécieront moyennement le service minimal généré par la téléconduite des ouvrages et les réductions drastiques d'effectifs dans les équipes de terrain. Cela d'autant plus que la phase transitoire ne laissera aucun répit et les baisses d'effectifs se poursuivent inlassablement alors même que rien n'est mis en place à ce jour pour y palier.

Le ministère devra assumer les conséquences de ses décisions...

DT Strasbourg

Le chargé de mission a le vent en poupe

M. Dufumier a pris ses fonctions en tant que nouveau Directeur général délégué en remplacement de M. Lalart qui va faire valoir ses droits à la retraite ce mois-ci. Ce dernier a été nommé Chargé de mission auprès du DG et assure la transition auprès de son successeur.

À la DT de Strasbourg : un nouveau DT Adjoint, M. Des Roseaux, a pris ses fonctions le 2 septembre. M. Wisselmann, son prédécesseur, a été nommé Chargé de mission auprès de la DIEE dans l'attente de sa prochaine prise de poste au sein de la CCNR.

On rêverait aussi dans les UTI, les cellules, les bureaux de maîtrise d'ouvrage, les parcs, que nos collègues sortants soient remplacés après des vacances de poste de 3 mois, 6 mois, 1 an... puisqu'il faut justifier le bien-fondé de chaque poste.

Dans les hautes strates des directions, nul ne se pose ce genre de question... et une période de tutorat ou de tuilage est même mise en place!

Et pourtant, des périodes de transition seraient nécessaires pour permettre aux agents de transmettre leurs connaissances sur la gestion des dossiers, la gestion hydraulique, la technicité de nos ouvrages...

Mesdames et Messieurs les chefs d'UTI, de cellules, de bureaux de maîtrise d'ouvrage, de parcs, vous savez ce qui vous reste à faire : demandez le recrutement de chargés de mission... puisqu'il semblerait que ces postes puissent être pourvus sans délai et que le stock ne fait que croître!

Le canal du Rhône au Rhin Branche Sud dans la tempête



La DT Strasbourg gère principalement un grand axe transfrontalier (le Rhin), connecté à des petits canaux de gabarit type Freycinet. Aujourd'hui, un embranchement, le canal du Rhône au Rhin Branche Sud, fait parler de lui. VNF, friand de multiples réorganisations, n'aura pas épargné ce secteur.

Ce canal s'étend sur un linéaire d'environ 50 kms et est composé de 44 écluses, dont 1 échelle d'écluse à VALDIEU-LUTRAN, 2 barrages, 2 ponts-levis, 1 pont tournant, 1 pont-canal, 1 rigole d'alimentation d'environ 15 kms et 1 bief de partage de 5 kms.

Les multiples réorganisations, le chantier 1.2, le COP génèrent un sentiment de mal-être chez les agents. Compte tenu des baisses d'effectifs imposées, nombreux sont les départs à la retraite qui ne sont pas remplacés.

L'appel à des emplois précaires est devenu légende et les agents voient leur charge de travail augmenter.

Face à ce constat, la CFDT-VNF a bloqué ce site lors de la dernière grève du 19 mars 2019, afin de dénoncer le manque de visibilité des agents sur leur devenir et les perspectives de la voie d'eau.

Dans le contexte d'un canal avec des ouvrages mécanisés, la navigation s'effectue par le biais de l'OND (Organisation de la Navigation à la Demande), dispositif qui consiste à mettre à la disposition des plaisanciers un numéro de téléphone leur permettant d'annoncer leur passage à l'écluse la veille avant 15 heures. L'éclusier accompagne alors le plaisancier si et seulement si celui-ci s'est annoncé selon ce dispositif. Et dans le cas contraire, les directives sont claires : le passage du bateau devra être refusé! Mais où est passée notre image de « service public »? Le discours de la direction générale qui emploie des termes forts, notamment celui de Dé-navigation, terme encore inexistant dans nos dictionnaires, reflète bien ici les projets de VNF.

La baisse des effectifs a engendré, comme partout, l'augmentation des linéaires gérés par les agents, la baisse du nombre d'astreintes et l'augmentation des missions annexes.

En conclusion, « demander à travailler plus pour gagner moins », telle est la devise de l'administration reléguée par la direction que la CFDT-VNF ne peut accepter!

DT Nord-Est



Lors du dernier G250, la direction territoriale du Nord-Est a réuni son personnel d'encadrement à l'abbaye de Pont A Mousson. À cette occasion, le contenu du Contrat d'Objectif et de Performance de VNF a été présenté, et sera ensuite relayé auprès de l'ensemble du personnel.

Le directeur territorial a annoncé le départ de son adjoint qui a rejoint la DIMOA et a présenté son remplaçant, adjoint de la DIR EST, qui a pris ses nouvelles fonctions le 1^{er} octobre.

La feuille de route de notre DT a peu évolué depuis sa présentation le 12 mars. La dé-navigation est toujours d'actualité pour la Meuse amont, le canal des Ardennes (alors que l'écluse de Neuville Day sera reconstruite en 2020) et le versant Moselle du Canal des Vosges. Toutefois, l'offre sera maintenue et assurée aux commerces sur deux sections particulières : l'ouest du CMRO de Contrisson à Vitry pour le trafic d'Arcelor et les quelques écluses utilisées sur le Canal des Vosges pour les sabliers SAGRAM.

L'objectif est bien de moderniser les réseaux où l'offre de service est préservée et de garantir la ressource en eau en améliorant l'étanchéité des digues et ouvrages. Mais hélas, rien de plus pour les crédits d'entretien !

Une modernisation qui va chambouler les personnels d'exploitation touchés par des réorganisations sur tous les secteurs, et dont les centres de Maintenance d'Itinéraire couvriront de nouvelles frontières générant ainsi des délais d'intervention qui pourraient aller jusqu'à 2 h sur le petit gabarit...

Quid des personnels exerçant des fonctions support ? À l'Est, rien de nouveau !

L'ensemble des personnels se demandent bien à quelle sauce ils seront mangés dans les prochaines réorganisations qui se feront à marche forcée pour répondre aux objectifs de VNF.

Une rentrée sociale qui s'annonce lourde en négociation maintenant que nous connaissons le programme pour les années à venir !

DT Centre-Bourgogne

Le « qui fait quoi » ou le nouveau serpent d'eau douce....



La réorganisation de la direction souhaitée par la mise en place du RETEX (Retour d'Expérience du projet de service) a été actée en instances locales au début de l'été.

La période estivale a été propice à la mise en place d'un projet d'aménagement interne des bureaux dans un but, certes louable, de rapprochement des services.

La direction s'est attachée à traiter ce dossier avec précipitation, en s'abstenant d'informer les représentants syndicaux. Les personnels ont « la tête dans les cartons », sans connaître les conditions dans lesquelles ils seront installés.

Ces projets d'aménagements génèrent une charge de travail supplémentaire pour les équipes de la logistique et de la cellule informatique qui doivent en « catastrophe » modifier les équipements informatiques et téléphoniques des bureaux et assurer les réaffectations propres à chacun.

Le départ du directeur adjoint, préfigurateur du RETEX, explique-t-il cette précipitation ?

Les personnels non impactés par le pré positionnement ont des difficultés à identifier leurs nouveaux interlocuteurs. Le « qui fait quoi », demandé depuis si longtemps, n'est toujours pas réalisé.

Les agents qui ont souhaité changer de poste et/ou de service dans ce projet de réorganisation seront en difficulté dans leur nouvelle affectation compte tenu de l'absence de référent pour les accompagner dans leurs nouvelles fonctions.

Quoi qu'il en soit, rappelons que tout projet de déménagement aussi important oblige la direction à consulter préalablement le CLHSCT ce qu'elle s'est bien gardée de faire pour décliner une simple information une fois l'opération réalisée. Il semble malheureusement que cela n'ait pas ému qui que ce soit d'autre !

DT Nord Pas-de-Calais

Ça déménage! ...



L'UTI Deûle-Scarpe, située à Waziers, occupe désormais des locaux flambants neufs depuis cet été!

L'ancien bâtiment très vétuste, qui hébergeait les personnels administratifs, a été démoli pour laisser place à deux projets d'implantation :

- de nouveaux bureaux administratifs pour l'accueil des services de l'UTI et le rapatriement de l'agence territoriale de développement qui occupait depuis quelques années un modulaire provisoire jouxtant les anciens locaux;
- l'extension du centre de maintenance et d'intervention (CMI) et le futur centre de téléconduite (CTC) de l'ensemble de la DT NPDC.

Depuis le mois de juin, le personnel a pris place dans les bureaux et septembre a vu l'arrivée de l'ensemble des agents de maintenance des ateliers de Biache-St-Vaast, Lambres-lez-douai et Aubigny-au-bac.

Le futur centre de téléconduite (CTC) a été intégré dans ce concept de regroupement, il devrait accueillir à l'avenir les opérateurs du réseau grand gabarit et du futur canal Seine-Europe.

Ce futur CTC bénéficiera d'un site « miroir » situé à Valenciennes dans la nouvelle UTI. Ce site miroir aura pour objectif de prendre le relais du CTC principal en cas de problème.

L'inauguration officielle de Waziers a eu lieu le 16 octobre en présence du Préfet de Région et du Directeur général de VNF.

Pour la CFDT-VNF, nous nous interrogeons sur la méthodologie retenue par la direction. En effet, celle-ci a fait des arbitrages qui ont validé le scénario ci-dessus et nécessitaient de lourds investissements. Pour autant, l'étude d'impact RH, quant à elle, n'interviendra que dans un second temps.

Concrètement, les agents aujourd'hui s'interrogent légitimement sur leur devenir, sur la place et le rôle qu'ils pourront tenir dans le VNF de demain, notamment suite à la déclinaison de la téléconduite.

La CFDT-VNF souhaite poser quelques préalables à cette seconde phase qui aurait d'ailleurs dû être la première. En effet, dans notre vision ce n'est pas « je fais et après je regarde comment ça marche » mais « je regarde si c'est possible, les effets de bords positifs et négatifs, je consulte avec le personnel et je prends en compte les remontées du terrain, je pèse le pour et le contre et ensuite je lance le projet ».

Une simple foire aux questions pour dire de l'avoir fait sans pour autant apporter aucune réponse claire aux questions posées par les personnels, ce n'est pas de la conduite de projet tel que cela aurait dû l'être.

Quoiqu'il en soit, la CFDT-VNF prévient qu'elle n'accompagnera aucun projet qui générera :

- des mobilités imposées,
- des dégradations des conditions de travail,
- des allongements de délais de route sans contrepartie,
- une remise en cause à la baisse des rémunérations ou des régimes indemnitaires,
- l'absence de dispositif d'accompagnement, de formation et de valorisation offrant des perspectives de déroulé de carrières positifs pour les personnels.

La CFDT-VNF répondra présente pour défendre ces préalables et obtenir les garanties pour les personnels auxquelles ils ont légitimement le droit. Toutes les questions devront aboutir à des réponses claires et en ce sens, si vous le souhaitez, vous pouvez compter sur nous pour les relayer.

DT Sud-Ouest



Nous sommes entrés dans une configuration de réorganisation générale de notre Direction territoriale ! Une projection « idéale » de la DTSO à 3/5 ans !

Cette réflexion a été menée de concert avec les cadres, les organisations syndicales et les personnels. Une réflexion utile... mais accélérée en cette fin d'année !

Ainsi, la Direction est allée à la rencontre des agents, notamment ceux de terrain, au printemps dernier et les a questionnés sur les éventuelles améliorations, les spécificités des territoires et les évolutions du passé afin de dresser un bilan de la situation actuelle. Elle a prévu d'y retourner en novembre, cette deuxième rencontre devrait compléter la visite printanière, peu fructueuse, l'hiver étant plus propice aux rencontres de terrain...

Les premiers éléments permettront de définir les grands enjeux de la DT, sur lesquels la direction s'appuiera pour poursuivre une réflexion par processus en 3 temps :

- détermination des « entrants » (exigences et contraintes de la DTSO, moyens adaptés, contexte national et enjeux territoriaux) ;
- détermination des « sortants » (les produits en sortie tels que les offres de service, les évolutions et les questions d'organisation qui en découlent) ;
- détermination du « comment » (logique transversale en ligne de mire en tenant compte des compétences, des ressources et des profils).

Dans ce cadre, plusieurs processus ont été mis en œuvre sur les sujets suivants :

- Domaine, développement, immobilier,
- Maintenance, exploitation et gestion hydraulique,
- Accompagnement RH,
- Actions territoriales,

- Gouvernance et politique patrimoniale et culturelle,
- Ingénierie,
- Relations institutionnelles,
- Support.

La CFDT-VNF s'est impliquée fortement sur l'analyse de la méthodologie déployée par la direction. Sensible au diagnostic établi (et non exhaustif) de la DTSO, elle n'a pas seulement été spectatrice ou émettrice de critiques stériles mais a fait le maximum pour préserver par le biais de propositions concrètes les intérêts des personnels. Cela fût le cas concernant les orientations et les enjeux ainsi que dans la définition des entrants et sortants mentionnés dans le document dont l'objectif est de cadrer les orientations à diagnostiquer pour chacun des sujets importants.

La CFDT-VNF prendra toute sa part dans les concertations portant sur la mise en œuvre d'une réorganisation intelligente, conciliante et bienveillante. Pour autant, nous ne sommes pas dupes et jusqu'à présent l'intérêt et le bien être des personnels n'ont pas été les priorités de la direction. La CFDT-VNF affirme à nouveau son attachement au respect de la qualité de vie professionnelle et familiale des personnels et des répercussions que pourraient générer une réorganisation dogmatique et sans concertation collective. A ce titre, il ne s'agit pas seulement pour la direction de nous dire là où elle veut aller et conduire le devenir de notre DT mais bien des moyens dont elle dispose pour y parvenir et la façon dont elle va s'y prendre.

Ainsi, la CFDT-VNF ne validera aucun projet sans prise en compte d'un consensus majeur de ces éléments avec l'adhésion d'un plus grand nombre qui ne pourra se faire que par un réel projet portant une vision d'avenir où toutes et tous auront leur place !

DT Rhône-Saône

Pas un mot d'humour, plutôt un mot d'humeur



L'an dernier, l'établissement devait rendre 96 ETP. La DTRS en a rendu 9 tout en étant dans le peloton de queue des Directions territoriales de VNF les plus petites.

Cette année, l'établissement devrait rendre 112 ETP. Si l'on suit la même logique que les années précédentes, le DTRS va rendre 11 ETP. Si l'on additionne cette diminution à celle engendrée par la DIMOA, ce sera une baisse de 33 ETP pour la DTRS.

Quelle sera alors la capacité de fonctionnement pour la DTRS ?

La tension est extrême sur l'exploitation où tout arrêt maladie ou accident de service génère des problèmes de fonctionnement au vu de la faiblesse des effectifs. De plus, il est inutile d'envisager une amélioration des choses avec l'automatisation, car c'est déjà fait depuis longtemps... L'opération mathématique est simple, avec 3 agents et 1 Chef d'équipe, les équipes sont vite déstabilisées à la moindre absence.

La tension est identique sur les autres catégories où la vacance de poste et les maladies entraînent une répartition des missions sur ceux qui restent.

Étant donné qu'ils étaient déjà à 100 % en quotité de travail, on vous laisse faire le calcul...

Quant à la création de la DIMOA, on ne parle même plus de tension, mais de situation de détresse avec l'incertitude sur le devenir des implantations. La Direction de l'ingénierie qui comportait jusque-là 21 ETP s'est vue, avec ce principe de répartition par site, réduite à 2 implantations de 11 et 10 ETP. Cela correspondant au seuil minimum fixé par la direction pour garantir la pérennité d'un site et induit une réflexion de la direction générale sur le devenir de ces derniers. Il est sûr, avec une pointe d'ironie, que cela ne génère ni inquiétude ni tension...

Que penser du moral des personnels de la DTRS avec un tel traitement ? La Direction générale envisage-t-elle des paquebots fluviaux d'antidépresseurs afin de leur éviter de sombrer ? La Direction générale a-t-elle comme objectif la disparition de la DTRS ?

Article Siège



Après « travailler plus pour gagner plus », l'heure est désormais au « serrez-vous plus, vous travaillerez mieux ! »

Un jour une personne bien connue du grand public a émis l'idée qu'en travaillant plus on pourrait gagner plus ! Cela fait désormais plus d'une décennie que certains dinosaures s'accrochent à vouloir nous faire croire à cette idée qui est loin d'avoir fait ses preuves et qui s'est vite transformée en « travailler plus pour gagner moins » ou « travailler plus pour vous taxer plus ! »

Qu'à cela ne tienne ! Désormais, il est d'usage de faire croire qu'en centralisant tout, en serrant les équipes, en multipliant les espaces partagés et les déménagements, on travaillera mieux ! Alors que le bâtiment principal a initialement été construit pour accueillir 80 personnes et son extension pour 30 personnes, nous approchons désormais les 200 allégrement !

Chacune et chacun en fera son idée mais là encore une nouvelle fois, les moyens devront bien finir par être mis en rapport des objectifs que se fixe la direction !

Dans l'attente, à la sortie de l'été, nous pouvons constater le réchauffement climatique au second étage du Siège qui, malgré la climatisation des bureaux de ce niveau, a fortement contribué à la fonte des chargés de missions qui étaient en attente d'une nouvelle vie vers la retraite que nous leur souhaitons la meilleure possible ! Ces places libérées vont, n'en doutons pas, susciter quelques espoirs qui se concrétiseront peut-être avec quelques renforts !

Les effets secondaires du réchauffement climatique

Le réchauffement climatique n'étant pas sans conséquence, il a induit directement le Grenelle de la DRHM qui se scinde, tel un glacier en souffrance, en deux parties qui vont devoir apprendre à survivre comme des nouvelles entités autonomes.

D'un côté, faute de mieux, la DRH s'y prépare par le biais d'une opération home staging (faire du neuf avec du vieux... ou l'inverse) ! Celle-ci commence avec la création de la mission « Accompagnement Du Changement », chargée justement d'aider les directions à préparer les réorganisations. Souhaitons que nos architectes de la MAC, à qui nous souhaitons la bienvenue et beaucoup de courage, oublient les pratiques habituelles et ne se contentent pas de proposer, faute de moyens suffisants, de simples coups de peinture pour rebâtir la maison VNF.

Juste à côté, la DSIN, forte d'une expérience dans la location, a décidé d'investir sur le long terme et de poser les fondations de sa nouvelle direction. Qu'on se rassure... ou pas, tout ceci est travaillé avec le soutien d'Eurogroup, AMO spécialisée en décoration d'intérieur ! Celle-ci a déjà fait son travail en organisant les services de la nouvelle direction en concertation avec le plus haut étage de la maison sans demander l'avis des anciens locataires du RDC et du 1^{er} étage qui se contenteront, aux dernières nouvelles, d'une présentation par le nouveau propriétaire. Après tout, qui demande à tous les occupants d'un futur immeuble ce qu'ils veulent pour dessiner des plans ? A cet effet, il serait appréciable de connaître le nombre de locataires à héberger !

Pendant qu'on y est...

Toujours plus fort avec la Direction du Développement qui se retrouve totalement perdue et en arrière-plan dans les méandres de ce chantier. Le nouveau propriétaire, tout juste arrivé, cherche encore à identifier toute son équipe et mémoriser le code d'entrée. Les moyens étant ceux qu'ils sont, il y a de fortes chances qu'il s'inscrive dans la nouvelle mode du Home staging et pour réussir à s'orienter et trouver sa place, il devra s'intégrer et porter ses équipes.

Enfin, soulignons le changement du co-propiétaire de la grande maison VNF suite, là aussi, au départ à la retraite du prédécesseur. Souhaitons qu'il puisse être un réel contributeur du dialogue et de l'apaisement social car il reste encore beaucoup de travail dans ce sens. Quelques pistes de réussite : écouter, ne pas avoir de position dogmatique, pas de crise d'autorité vaine, donner de la transparence, faire des propositions et contre-propositions, être dans le respect des personnels et de leurs représentants, ne pas être une chambre d'échos mais savoir se positionner et prendre des décisions. Enfin et surtout ne pas être le porteur d'une politique publique visant à brader la voie d'eau mais à l'inverse se battre pour qu'elle puisse connaître un réel essor.