

À LA UNE

p.3

COVID-19, déconfinement ... et après ?

À la
Une

p.3 à 4

Les Eq'Eaux
Nationaux

p.5 à 14

Bon à
savoir

p.13

Som- maire

p. 3
À la une

p. 5
Les Eq'Eaux
Nationaux

Prime covid-19
Qui? Combien? Quand? p. 5

Des titres restaurant pour les
agents publics de VNF dès
septembre 2020 p. 7

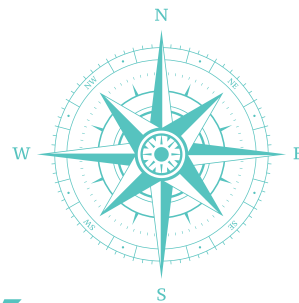
Ligne de gestion mobilités
à VNF en lieu et place des
CAP p. 8

Peut-être un intéressement
pour les personnels publics ! p. 10

CTU plénier et public du 25
juin 2020, qu'en retenir en
bref ? p. 11

Négociation Annuelle
Obligatoire (NAO 2020) p. 13

Encore de nombreux défis
devant nous p. 14



ÉDITO

La crise liée à l'épidémie de COVID-19 a amené la CFDT-VNF à revoir son organisation et sa communication. Nous avons fait le choix de mettre notre communication en veille sur la période de confinement afin de laisser à la direction le soin de communiquer clairement auprès des personnels toutes les informations utiles.

Pour autant les équipes de la CFDT-VNF sont restées sur le pont pendant et en sortie de confinement. Les représentants de la CFDT-VNF ont tenu des échanges téléphoniques et des visioconférences très régulières (quotidiennement selon les périodes) avec la direction, afin d'œuvrer à la défense de votre santé, de vos intérêts et de l'organisation du travail dans ce mode dégradé.

Tous les projets de communication aux personnels réalisés par la direction étaient transmis en amont aux organisations syndicales qui étaient invitées, si elles le souhaitaient, à faire part de leurs remarques. De la même façon, les militants de nos sections sont restés en contact permanent entre eux, avec tous ses adhérents et plus largement encore avec tous les personnels qui le souhaitaient. Toujours à votre écoute, la CFDT-VNF a pu vous informer, répondre à vos questions et relayer vos demandes en alertant la direction des difficultés rencontrées sur le terrain.

Pendant cette période, la vie de l'établissement a continué et il nous semble important aujourd'hui de vous informer des sujets d'actualité afin de vous faire part de leurs évolutions.

Après cette parenthèse, nous sommes heureux de vous retrouver pour cette nouvelle édition de la newsletter. Nous vous souhaitons une bonne lecture et de très bonnes vacances. Profitez de ces moments en famille et entre amis en veillant sur votre santé et celle de vos proches.

Nous vous donnons rendez-vous à la rentrée.

Rudy DELEURENCE
Secrétaire général
de la CFDT-VNF

COVID-19, déconfinement... et après ?

Comme vous l'avez très certainement constaté depuis le 16 mars, nous avons été plus silencieux qu'à l'accoutumée mais nullement inactifs. Notre priorité a été de travailler en étroite collaboration avec la direction pour assurer la continuité de l'activité tout en préservant les personnels : télétravail, matériels, outils, ASA Sanitaire et garde d'enfants, ... ([Voir le bilan de la crise](#))

Dans ces circonstances exceptionnelles, nous devons reconnaître que la direction a su faire des choix en priorisant l'approche humaine, la préservation de la santé de ses personnels, l'écoute et le dialogue avec ses représentants.

Il faut également saluer l'engagement des personnels à maintenir le service public malgré cette situation inédite.

Reprise d'activité : priorité à la santé et à la sécurité des personnels

Après une 1^{ère} phase de sortie de confinement où les activités de navigation ont repris progressivement, VNF est entré dans une 2^{ème} phase depuis le 2 juin. Celle-ci, qui repose sur un retour au travail en présentiel progressif jusque septembre (sous réserve de l'évolution de la crise sanitaire), a été construite avec vous.

- Le télétravail en priorité jusqu'en septembre ;
- L'approvisionnement et la distribution de masques/gels hydroalcooliques ont été assurés et un dispositif de prévention (affichage, balisage...) a été mis en place dans les bâtiments afin d'assurer la protection et la santé des personnels de retour sur site ;
- Les horaires et fréquences de travail ont été adaptés afin d'encourager les déplacements

en dehors des heures de pointe, en particulier pour les utilisateurs des transports en commun ;

- Maintien de l'ASA Sanitaire et garde d'enfants pour les personnels à risque ou les parents dans l'incapacité de trouver une structure pour les faire garder.

Même si le Président de la République a utilisé le terme de la 3^{ème} phase et d'une accélération possible vers celle-ci, la direction a été claire à notre interrogation : rien n'est remis en cause sur la stratégie de reprise progressive de VNF ni sur son calendrier de déploiement.

Reprise d'activité à géométrie variable selon les DT

Pour autant, alors que la stratégie de sortie du confinement à VNF a été concertée avec les CHSCT centraux et locaux, force est de constater des disparités dans le rythme de reprise au sein des DT. Dès le mois de juin, là où il avait été annoncé une montée progressive de retour sur site à hauteur de 20 à 30 % par mois, certaines DT ont adopté un rythme beaucoup plus soutenu, affichant même dans certaines UTI un taux de reprise proche de 100 %.

Même si des spécificités propres à chaque DT sont à prendre en compte, la CFDT-VNF n'accepte pas que les conditions présentées et votées en CHSCT soient remises en cause sans concertation préalable avec ces instances. Elle a donc rappelé à la direction sa position lors du CHSCT central du 18 juin dernier. À cette occasion, la direction s'est engagée à faire le point avec les DT et a rappelé que s'il devait y avoir une inflexion de la stratégie de sortie du confinement au niveau local,

celle-ci doit obligatoirement se faire en transparence avec le CLHSCT.

Reprise d'activité sur site, télétravail : le temps de travail effectif en question

La CFDT-VNF a également saisi la direction sur le forfait d'heures mis en place dans le cadre du travail en présentiel. Ce choix soulève en effet des questions sur l'absence de prise en compte des heures supplémentaires que les personnels seraient amenés à réaliser.

Aussi, nous avons demandé que pendant la phase 2, les personnels sur site puissent de nouveau badger et que les heures supplémentaires soient prises en compte. En adéquation avec les personnels en télétravail, la CFDT-VNF a proposé que le forfait jour soit appliqué en cas d'anomalies des compteurs découlant d'une organisation et d'horaires dégradés en lien avec la crise COVID-19.

La direction nous a informés revenir à un système déclaratif à partir du 6 juillet pour les personnels en présentiel et en télétravail.



COVID-19, déconfinement... et après ? (suite)

Devenir du dispositif des ASA garde d'enfants et sanitaire

L'école étant terminée, pour les personnels justifiant de difficultés pour la garde de leurs enfants par le biais d'attestations des structures (crèches, colonies, centres aérés, établissements spécialisés...), différentes solutions adaptées à leur situation seront examinées sur la base de justificatif comme l'adaptation de l'organisation du travail (ex : télétravail) ou aménagement des plannings de travail et une facilité pour la prise des congés. Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.

Les personnels vulnérables (publics ou privés) dont l'emploi n'est pas compatible avec le télétravail pourront toujours bénéficier d'une ASA sanitaire avec maintien de rémunération sous réserve de produire les documents justificatifs.

Les personnes vulnérables dont l'emploi est compatible avec le télétravail demeureront en télétravail et déclareront leurs horaires réels à compter du 6 juillet.

Les personnels vulnérables qui souhaiteront reprendre le travail sur site devront fournir un certificat médical de leur médecin traitant ou de leur médecin de prévention ou du travail, précisant qu'elles sont autorisées à reprendre le travail sur site ainsi qu'une déclaration écrite attestant de leur volonté de reprendre le service.

Attention, nous avons été alertés sur le fait que certaines hiérarchies cherchaient à imposer l'alternance sur site et télétravail y compris pour des personnels vulnérables. Nous insistons sur le fait que sous réserve de produire un justificatif du médecin, le présentiel ne peut pas vous être imposé. Là aussi, si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.

Le télétravail doit être revu et renégocié pour la suite

« À quelque chose malheur est bon. »

La crise sanitaire du Covid-19 a fait la preuve que la grande majorité des personnels VNF étaient en capacité et autonome pour télétravailler.

Jusqu'alors, le télétravail était réservé à un petit nombre de personnel et sous conditions. La CFDT-VNF a demandé à la direction l'ouverture de nouvelles négociations afin de faire évoluer la mise en œuvre du télétravail à VNF. À cette occasion, elle a déjà informé la direction qu'elle demanderait la mise en place d'une indemnité pour les personnels éligibles afin de couvrir les frais liés aux coûts directs et indirects générés par le télétravail. Vous l'aurez bien compris, le télétravail d'hier ne pourra plus être celui de demain.

Le virus circule, restez prudent et respectez les gestes barrières

Les CHSCT centraux et locaux se réuniront fin août pour définir les modalités d'entrée dans la phase 3, dont l'évolution dépendra de l'état sanitaire et épidémiologique du pays.

Il nous faut donc maintenant regarder devant, même si **le virus continue à circuler sur le territoire. Aussi continuez à user des gestes barrières** pour votre santé comme pour celle de vos proches. En cas de premiers symptômes, prévenez votre hiérarchie et consultez votre médecin. C'est le meilleur moyen de témoigner de notre solidarité auprès de nos collègues.

Toute l'équipe CFDT-VNF adresse ses condoléances aux proches de notre collègue Cyr Denis Nidier emporté par le Covid.



À noter

La loi d'urgence qui a permis au Gouvernement de déroger à certains droits et en particulier en matière de droit de travail a pris fin le 10 juillet. Toutefois, des dispositions spécifiques seront possibles pour une durée déterminée dont vous trouverez le détail en cliquant [ici](#).

Prime COVID-19

Qui ? Combien ? Quand ?



Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 définit les conditions de versement d'une prime exceptionnelle. L'EPA VNF et l'ensemble de son personnel (public et privé) y sont potentiellement éligibles.

Une prime sous conditions

Le décret ne prévoit pas une distribution généralisée, mais stipule que seuls les personnels « particulièrement mobilisés » c'est-à-dire les personnels « pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé » peuvent bénéficier de la prime exceptionnelle.

Une prime en cours de négociation avec la direction

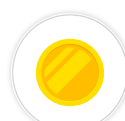
La CFDT-VNF souhaite que puissent bénéficier de cette prime :

- Les agents d'exploitation et de maintenance qui, pendant la période de confinement, ont été

mobilisés et les plus exposés pour permettre la continuité de plus de 90 % du trafic fluvial ;

- Les personnels qui ont été très largement mobilisés et mis à contribution dans le cadre du télétravail.

Selon la durée et l'intensité du surcroît d'activité, 3 taux de prime ont été définis



330 €



660 €



1 000 €

- Pour les personnels de terrain, le montant sera défini par la réalisation d'une comparaison entre le cycle théorique de l'agent et le cycle sur lequel il a été affecté entre le 16 mars et le 31 mai 2020 ;
- Pour les personnels de bureau, le montant sera défini en fonction de la période de réalisation de production exceptionnelle en lien avec la crise sanitaire.

Prime COVID-19

Qui ? Combien ? Quand ? (suite)

Une réunion d'échanges avec les OS s'est tenue le 16 juin. A cette occasion, la CFDT-VNF a défendu plusieurs amendements sur le document présenté par la direction devant synthétiser la note de gestion-cadre de ce dispositif :

PROPOSITION DIRECTION	AMENDEMENT CFDT-VNF
<p>« Pour les personnels de terrain, il est pris en compte l'intensité et la durée du surcroît de travail. Pour mesurer cette intensité et cette durée, une comparaison est réalisée entre le cycle théorique de l'agent et le cycle sur lequel il a été affecté entre le 16 mars et le 31 mai 2020 ».</p>	<p>La CFDT-VNF a demandé de retirer de la comparaison, les vacances d'entretien. Ne pas le faire conduirait à fausser la comparaison et rendre inéligible la majorité des personnels sachant que la direction a fait le choix de stopper les vacances d'entretien pendant cette crise.</p>
<p>« Pour les "personnels de bureau", le surcroît significatif de travail s'apprécie sur la période du 16 mars au 31 mai au regard de deux critères alternatifs et doit avoir eu des conséquences sur la charge de travail »</p> <p>Critère 1 : Soit le personnel s'est vu confier des missions/travaux supplémentaires en lien avec la crise sanitaire et a été mobilisé pour répondre à des commandes urgentes avec des délais raccourcis. Attention : Pour ce critère, il n'y a pas de surcroît de travail si l'exercice de ces missions complémentaires s'accompagne d'un abandon ou d'un décalage dans le temps d'autres missions habituellement exercées par l'agent. »</p> <p>Critère 2 : Soit l'agent s'est vu confier des missions/travaux supplémentaires en lien avec la crise sanitaire nécessitant des interventions sur site (hors astreinte).</p>	<p>Pour le 1er critère, il n'y a pas de surcroît de travail si l'exercice de ces missions complémentaires s'accompagne d'un abandon ou d'un décalage dans le temps d'autres missions habituellement exercées par l'agent permettant l'équilibre de la charge de travail. A l'inverse, est considéré comme surcroît de travail l'agent qui a dû palier à l'absence d'un autre agent (ASA ou arrêt de travail) en sus de sa charge de travail habituelle n'ayant pas octroyé le paiement d'heures supplémentaires suite à la forfaitisation de la journée de travail.</p> <p>La CFDT-VNF a demandé l'ajout d'un 3^{ème} critère :</p> <p>Soit l'agent a eu un surcroît de travail significatif en lien avec la crise sanitaire pour des missions portant sur l'organisation du travail et la gestion/pilotage des équipes (exemple CEEP encadrant).</p>

La CFDT-VNF a également demandé que des concertations locales soient organisées dans les meilleurs délais pour évoquer notamment les missions cibles et relayer la situation des personnels qui auraient été très fortement impactés et qui pourraient être les oubliés du système.

L'objectif concernant le paiement de cette prime pour les personnels bénéficiaires est d'assurer le versement sur la paie du mois d'août.

La CFDT-VNF a alerté la direction sur le fait que cette prime allait conduire à créer des incompréhensions, des sentiments d'injustice et des tensions supplémentaires au sein du personnel et qu'à cet effet, il était primordial que tous les choix puissent être objectivés et non contestables. **Même si l'intention, au travers de cette prime, est louable, la frustration qu'elle va générer chez beaucoup risque fort d'annihiler les effets positifs de reconnaissance escomptés initialement.**

Des titres restaurant pour les agents publics de VNF dès septembre 2020

Depuis la création de l'EPA, la CFDT-VNF revendique, entre autres choses, la mise en place des titres restaurant (TR) pour tous les personnels de droit public qui ne bénéficiaient pas de l'accès au restaurant administratif à l'instar des salariés de droit privé.



Un pas après l'autre, on va loin...

Après avoir porté le sujet sur la table des négociations pendant 7 années, la CFDT-VNF se félicite de la mise en place des titres restaurant à compter de septembre pour les agents de droit public et cette nouvelle avancée vers une réelle communauté de travail.

Durant 4 ans, nous avons discuté pied à pied avec la direction pour faire aboutir cette revendication.

La Direction avait alors présenté des propositions chiffrées pour des titres restaurant d'une valeur faciale de 2,20 €, 3 € et 9 €. Les deux premières propositions étaient dérisoires en termes de bénéfice pour les agents et celle de 9 € inacceptable pour les tutelles, tout au moins en une seule fois.

Compte tenu du budget de l'établissement, des autorisations d'engagement par les tutelles et afin de garantir une justice sociale entre agents de droit public dont certains bénéficiaient d'une participation VNF pour l'accès au restaurant administratif, la CFDT-VNF avait alors demandé l'engagement d'une proposition d'un 4^{ème} palier avec un titre restaurant d'une valeur faciale de 5 €.

Des tickets restaurant de 5€ pour les agents dépourvus de restaurant administratif

À compter du 1^{er} septembre, il sera possible pour les agents de l'EPA VNF qui n'ont pas de restaurant administratif à moins de 500 mètres de leur lieu de travail (ou de restaurant conventionné), de bénéficier des titres restaurant.

À partir de septembre, les agents qui le souhaitent pourront bénéficier de titres restaurant dématérialisés d'une valeur faciale de 5 €. Ce dispositif peut représenter un gain de plus de 600 €/an pour les agents éligibles.

En élargissant l'accès aux aides à la restauration à tous les agents, la Direction a alloué un budget estimé à près de 2 M€. Aussi, nous saluons cette avancée qui rapproche les personnels VNF vers une communauté de travail et une justice sociale.

Le chemin ne s'arrête pas là pour la CFDT-VNF. Même si elle se félicite d'avoir obtenu cette avancée sociale en ouvrant ce dispositif aux agents publics, elle poursuivra son ambition de tirer les avantages sociaux vers le haut afin qu'à terme une réelle homogénéité entre les statuts puisse aboutir. Même si l'atteinte de cet objectif demandera l'ouverture de nouvelles négociations, vous savez pouvoir compter sur la ténacité de la CFDT-VNF.

Retrouvez plus d'informations sur les titres restaurant via la communication mise en ligne par la direction sur le site intranet :

<https://intra.vnf.fr/RH-et-vie-interne/National/Titres-restaurant-pour-les-agents-de-droit-public>

Ligne de gestion mobilités à VNF en lieu et place des CAP

Suite à une décision gouvernementale dénoncée fortement par la CFDT-VNF, les CAP perdent leurs compétences en termes de mobilités et de promotions. Notre établissement, comme les autres établissements publics et les services de notre ministère ont l'obligation de concerter et mettre en place des Lignes de Gestion (LDG) devant cadrer les nouvelles dispositions en lieu et place des traditionnelles CAP.

En ce qui concerne les LDG mobilités, VNF, affichant un souci de communauté de travail, a fait le choix d'opter pour des LDG mixtes publiques et privées. Après la consultation du CTU Plénier le 8 juin, les LDG mobilités feront l'objet d'une décision du Directeur général et remplaceront l'instruction mobilité mise en place à la création de l'EPA.

Il a donc fallu choisir entre pratiquer la politique de l'autruche en laissant carte blanche à la direction ou s'inscrire dans les concertations des LDG en étant force de propositions, en portant et en défendant des amendements primordiaux pour les personnels. Ce choix nous a semblé être le meilleur afin de conforter la confiance donnée par les personnels lors des dernières élections.



Propositions défendues et obtenues par la CFDT-VNF

La CFDT-VNF a ainsi obtenu la validation d'un certain nombre d'amendements qui, nous l'espérons, permettront de limiter l'impact de ces nouvelles règles sur les personnels.

Quelques exemples d'amendements défendus et obtenus pour les LDG mobilités :

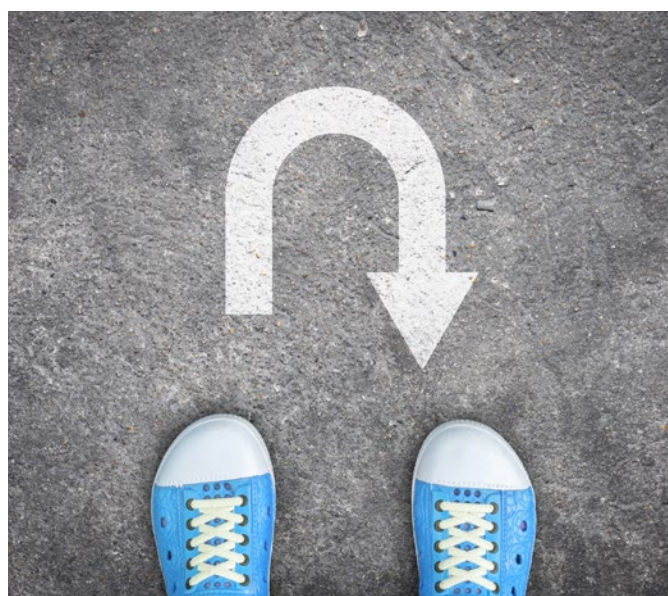
- VNF s'engage à ne pas pouvoir de façon pérenne les postes des agents ou agentes bénéficiant d'un congé parental et ayant effectué au maximum une demande de renouvellement de six mois du congé parental soit un an au total ;
- Des publications qui fassent apparaître de façon systématique un grade mais aussi un niveau, ce qui n'était pas initialement prévu et dans le constat, pas systématiquement pratiqué ;
- Un tableau de concordance grade/niveau qui permette à chaque personnel de VNF de s'y retrouver dans les postes publiés quel que soit son grade ou niveau. Un nouveau tableau a été établi en annexe des LDG par VNF afin de clarifier ce point et nous nous sommes assurés que celui-ci respectait à la fois la réalité des différents grades et la convention collective pour les salariés de droit privé ;
- Le retrait de la possibilité pour les OPA T 1.1 et T 1.2 équivalents à une catégorie B de postuler sur des postes de CEEP catégorie C ce qui n'est pas prévu dans les LDG du ministère et n'est pas conforme au décret emploi de VNF même si la direction s'est jouée de quelques exceptions à la carte ;
- La mise en place d'un bilan mobilités présenté en CTU plénier et initialement limité au Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- La suppression de la phrase suivante ignorant une partie des personnels ne relevant pas de la

Ligne de gestion mobilités à VNF en lieu et place des CAP (suite)

catégorie A, B, C : « *En outre, lorsque les LDG prévoient des règles différentes selon les postes à pourvoir, seule la classification de la fonction publique en catégories A, B et C est utilisée afin d'éviter toute confusion.* » ;

- Une précision sur le niveau dans l'intitulé du poste : « *Par ailleurs, sauf contraintes techniques, les catégories et niveaux sont précisés obligatoirement dans l'intitulé du poste publié sur la Place Emploi Public (PEP).* » en lieu et place d'un si possible ;
- Une seconde publication pour les postes publiés au fil de l'eau qui n'auraient pas été pourvus de façon à ce que les agents qui ne les auraient pas vus à la première publication puissent postuler ;
- Suppression de la phrase suivante : « *Les avis défavorables motivés doivent être communiqués aux candidats qui en font la demande écrite à l'issue de la procédure de mobilité et après publication de la décision des choix de VNF.* » qui ne figure pas dans les LDG mobilités ministère et qui induit la nécessité pour le personnel de formuler une demande écrite afin de savoir pourquoi sa candidature n'a pas été retenue. Nous considérons que chaque agent a le droit à une réponse sans devoir la réclamer ;
- La possibilité d'utiliser la messagerie pour les organisations syndicales afin de faire remonter les cas particuliers ;
- A ce qu'il soit mieux explicité la prise en compte des priorités internes à VNF qui a abouti à la rédaction suivante : « *Tout en tenant compte des priorités légales, une attention particulière est portée en priorité sur les candidatures internes de VNF.* » ;
- Des modifications sur les durées minimales d'occupation des postes en les limitant pour les catégories C aux primo affectations et de façon très exceptionnelle motivée pour les postes issus du concours interne. Pour les catégories A et B,

les durées minimales peuvent concerner les primo affectations, les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante. L'ensemble des postes comportant une durée minimale (soit notifiée par un arrêté du MTES pour les catégories A et B, soit par une décision du DG pour les catégories C de façon exceptionnelle et justifiée), celle-ci est indiquée sur les fiches de poste publiées.



En conclusion, ce nouveau mode de gestion des mobilités, décliné dans les Lignes de Gestion mobilités de VNF, est une régression vis-à-vis des intérêts des personnels, notamment sur leur capacité à faire porter et défendre leurs droits. Pour autant, en l'absence de CAP, ces LDG auront au moins le mérite de définir des règles homogènes d'une DT à une autre et d'obliger la direction à les respecter.

La CFDT-VNF sera présente à vos côtés afin de vous accompagner dans les difficultés que vous pourriez rencontrer dans vos mobilités ou pour répondre à toutes vos questions ou interrogations sur ces Lignes de Gestion VNF. A ce titre, pour vous accompagner dans vos démarches, retrouvez **ICI** les équipes locales et nationales CFDT-VNF.

Peut-être un intéressement pour les personnels publics !

Comme pour les titres restaurant, la CFDT-VNF a été moteur depuis plusieurs années pour négocier et obtenir un accord d'intéressement étendu aux agents de droit public. Après avoir enfin relayé nos revendications et obtenu l'aval des tutelles sur la démarche entreprise, la direction a organisé des réunions de travail pour négocier les montants et les critères associés.

Compte tenu du nombre d'agents publics au sein de l'EPA, un alignement de l'intéressement sur celui dont bénéficient les salariés de droit privé nécessiterait une enveloppe budgétaire de 6 millions d'euros environ. Si le budget de l'établissement ne permet pas, à ce stade, de décliner un tel dispositif, la CFDT-VNF demande toutefois la mobilisation d'une enveloppe à la hauteur des investissements des personnels et des enjeux futurs de l'établissement.

Obtenir un accord équilibré entre les personnels de VNF

La CFDT-VNF demande que l'enveloppe allouée soit en cohérence avec les enjeux et les objectifs fixés dans cet accord, et permette une réelle reconnaissance des personnels de droit public.

Lors de la réunion de concertation du 16 juin dernier, le sujet n'a pas pu être évoqué et une nouvelle réunion a été fixée pour ce sujet au 9 juillet 2020. Dans l'attente, la direction a proposé un projet d'accord avec des indicateurs d'attribution et un plafond annuel de la prime d'intéressement fixé à 300 €/agent.

La CFDT-VNF a émis d'autres indicateurs en les mettant en cohérence et en les équilibrant avec l'accord d'intéressement des salariés de droit privé. La CFDT-VNF a également proposé un plafond de l'intéressement de droit public à hauteur de 600 €/agent.

En effet, la CFDT-VNF considère que si la direction n'a pas les moyens de mobiliser une enveloppe identique à celle octroyée pour les salariés privés, les indicateurs (c'est-à-dire les objectifs fixés) doivent également être plus faciles à atteindre. Faire ce choix, c'est également

apporter de la justice sociale en agissant sur un autre levier que l'enveloppe mobilisée.

De plus, la CFDT-VNF n'acceptera pas que l'accord d'intéressement soit une opportunité pour la direction de mettre en place des indicateurs sur des objectifs qui desserviraient le personnel ou en lien avec de futures réorganisations dont on ne connaît pas à ce stade l'étude d'impact pour les personnels comme la mise en place des PCC par exemple.

Une avancée sociale qui ne privera pas les personnels de droit privé de leur propre accord d'intéressement

La mise en place d'un accord d'intéressement pour les agents publics ne génère aucun impact sur les modalités et le calcul de l'intéressement des salariés de droit privé. Il s'agit de 2 accords distincts.

Nous vous tiendrons informés de l'aboutissement des négociations autour de ce projet d'accord. En effet, s'il est signé en 2020 il donnera lieu à l'appréciation de l'atteinte ou non des indicateurs dès 2021 sur l'année 2020 et au versement d'une première prime d'intéressement pour les agents publics en 2021.



CTU plénier et public du 25 juin 2020, qu'en retenir en bref ?



Bilan de formation 2019 et plan de développement des compétences 2020

La CFDT-VNF a demandé à ce que soit prise en compte la proximité des formations pour éviter de freiner la participation. En effet, la distance, les délais de route combinés au manque de possibilités liées à l'augmentation constante de la charge de travail des personnels peuvent être des facteurs de démotivation ou de renoncement.

Le DRHM a indiqué qu'une attention particulière sera portée sur ce point. Il a également indiqué avoir pleinement conscience de la difficulté liée au nombre de formateurs internes.

La CFDT-VNF a demandé et obtenu que dans le prochain bilan, la formation RPS soit bien distinguée des autres formations sur la sécurité.

Suite au questionnement des organisations syndicales sur les moyens matériels adaptés pour la formation à distance, le DRHM a indiqué que suite à la crise

sanitaire, il était apparu comme primordial de renforcer les nouveaux outils informatiques pour continuer à pouvoir développer les compétences des agents. Il a aussi précisé que, lors d'un prochain CHSCT Central, sera abordé le sujet du télétravail et du management à distance.

Sur le point de consultation portant sur le bilan de formation, la CFDT-VNF a voté favorablement. Sur celui portant sur le plan de développement des compétences 2020, elle s'est abstenue notamment au regard de la carence en programmation dans les formations d'accompagnement de la conduite du changement.

Baisse d'emploi continue à VNF en 2019

VNF a atteint la cible soit 99,6 % de son plafond d'emploi.

La CFDT-VNF a dénoncé une nouvelle fois la baisse des effectifs et notamment avec - 4,9 % pour les personnels d'exploitation et - 4,6 % pour les personnels administratifs.

CTU plénier et public du 25 juin 2020, qu'en retenir en bref ? (suite)

Nous avons insisté sur la disparition programmée des personnels administratifs, car en ajoutant les CDD et la diminution des effectifs de cette catégorie, c'est 1/4 des personnels administratifs de catégorie C qui disparaissent.

Suite à notre insistance pour dénoncer la précarisation de plus en plus généralisée des OPA recrutés sous contrat CDD, le DRH a accepté que pour le prochain bilan il soit fait la distinction des OPA et des CDD ce qui permettra d'objectiver le constat.

De plus, suite à l'alerte de la CFDT-VNF, nous avons obtenu qu'une étude pluriannuelle soit faite concernant les catégories C administratifs.

Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et Complément Annuel (CA) pour les OPA en 2020 :

Le DRHM informe qu'il n'est pas en mesure de présenter des propositions pour le CIA 2020 et rappelle que les 300 € forfaitaires de l'année dernière l'étaient à titre exceptionnel.

Quant à un CA pour les OPA, il semblerait que cela nécessite un entretien professionnel qui n'est pas formalisé à ce jour.

Plus globalement, il informe n'avoir eu aucun élément des discussions en cours au niveau du ministère que ce soit sur le CIA, le CA... Il a été proposé d'évoquer à nouveau ce sujet lors du CTU Public du 16 juillet.

Bilan de l'action sociale à VNF en 2019

Le budget de l'action sociale de VNF en 2019 a été de 847 094 €.

Sa ventilation pour 2019 a été de 241 128 € pour les prestations individuelles (Aide à la scolarité, prestations séjours vacances, allocations aux enfants handicapés, aides matérielles) et de 605 966 € pour les prestations collectives (conventions CGCV, FNASCE, ASCE, crédits CLAS, subventions repas, arbre de Noël...).

Sur ce point de consultation, la CFDT-VNF a voté favorablement.

Information sur le bilan de la dématérialisation du bulletin de paie

Après 6 mois de test, il apparaît que 80 % des agents ont créé un compte ENSAP.

Les personnels qui ont des difficultés pourront, à titre d'exception, demander la remise sous forme papier. Ce sont les PPRH en DT qui seront destinataires des demandes et des envois.

Le bilan du CIA 2019

Celui-ci sera complété est présenté à nouveau lors du CTU Public du 16 juillet si possible ou au plus tard à celui du mois de septembre.



Négociation Annuelle Obligatoire (NAO 2020)

À ce jour, quatre réunions se sont tenues autour de la négociation annuelle obligatoire pour les personnels de droit privé.

Cette année, l'enveloppe allouée par le ministère s'élève à 1,8 % de la masse salariale soit 413 000 €.

Ancienneté et évolution salariale inscrites dans la convention collective

Comme vous le savez, l'accord NAO 2019 a eu un impact significatif sur la politique de rémunération et a fait évoluer la convention collective. Par conséquent, l'enveloppe NAO 2020 est déjà impactée par l'ensemble de ces mesures inscrites dans la convention collective, comme la valorisation de l'ancienneté acquise et l'adaptation des règles d'évolutions salariales (mobilité, expertise, évolution de fiches de poste) notamment.

La CFDT-VNF a réuni un groupe de travail composé de salariés venant de directions territoriales différentes. Ces échanges ont permis de faire émerger 10 propositions, notamment traitées hors de l'enveloppe NAO.

L'impact de la prime COVID sur l'enveloppe NAO 2020

Concernant l'attribution de la prime COVID-19 pour les salariés de droit privé bénéficiaires, les tutelles ont confirmé que ce dispositif sera traité en dehors de l'enveloppe NAO et n'impactera donc pas le cadrage salarial.

Des propositions CFDT-VNF toujours en cours de négociation

Pour le moment, même si la direction a intégré un certain nombre de nos propositions dans son projet d'accord, nous poursuivons les discussions et les négociations. Nous ne signerons cet accord qu'à la condition que les contre-propositions de la direction soient justes et raisonnables.

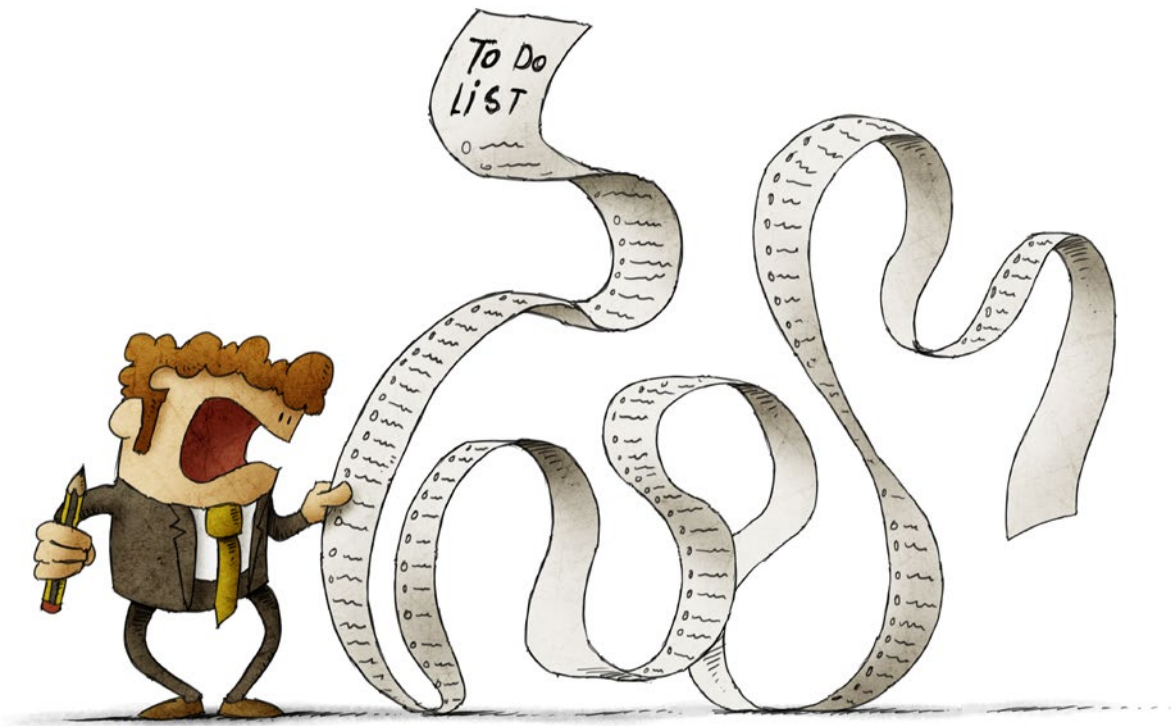
Nous communiquerons sur l'avancée de ces négociations à travers un prochain flash infos et comme à notre habitude, nous ne manquerons pas de prendre en compte vos remarques et avis.



Bon à savoir

Nous avons une nouvelle ministre et un nouveau ministère. Madame **Barbara POMPILI**, prend le portefeuille du Ministère de la Transition Écologique. Nous lui souhaitons la bienvenue. À notre habitude, nous solliciterons très rapidement un rendez-vous pour échanger avec elle sur la situation sociale et économique à VNF. Vous noterez que l'adjectif « solidaire » a disparu de la dénomination de notre ministère... Espérons que cela n'augure pas des relations sociales plus tendues.

Encore de nombreux défis devant nous



La CFDT-VNF avec votre aide et votre soutien garde devant elle de nombreux défis à relever. Nous ne lâcherons rien et nous avons d'ores et déjà demandé et obtenu de la direction la production d'un calendrier social actualisé qui intègre toutes les négociations à venir.

Pour la CFDT-VNF, un calendrier social ce n'est pas seulement une liste de courses. Pour chaque thème nous demandons un nombre de réunions défini aboutissant à de réelles actions.

Aussi, sans en faire une liste exhaustive, nous avons demandé l'inscription au calendrier social des négociations suivantes :

- le déplafonnement de la PTETE ;
- l'accord d'intéressement public ;
- la mise en place cette année d'un complément indemnitaire annuel (CIA) et complément annuel pour les OPA (CA) ;

- la renégociation de l'instruction télétravail et création d'une indemnité attenante ;
- la fin du moratoire sur les recrutements d'OPA ou si les tutelles s'y refusent, le recrutement sous contrat CDI pour mettre fin à la précarisation systématique ;
- des taux de promotions suffisants pour garantir le déroulement de carrière au moins sur deux grades de tous les PETPE comme le prévoit le PPCR ;
- la garantie 0 euro d'impact pour les personnels logés suite à la fin du moratoire sur les logements de service VNF au 31 décembre 2020 ;
- un accord NAO 2020 à la hauteur de l'investissement des salariés.

Pour l'ensemble de ces points, nous souhaitons une concrétisation d'ici la fin de l'année 2020. Dans cet objectif, nous garderons le cap, la motivation et la détermination nécessaire à l'avancement des négociations.