



À LA UNE

**p. 3 CONTRAT D'OBJECTIFS
ET DE PERFORMANCE DE VNF :
faire toujours plus avec toujours
moins de personnel**

Sommaire

p. 3 A la une p. 8 - 9 L'agenda

p. 10 - 27
Les Eq'Eaux Nationaux

Centralisation de la gestion des personnels de droit privé

Intéressement des personnels privés : la CFDT-VNF demande la neutralisation de la crise sanitaire

Intéressement pour les agents de droit public : c'est pour quand ?

Complémentaire santé des salariés de droit privé

Une mutuelle pour les agents de droit public ?

Évolutions des mesures sanitaires liées à la crise Covid-19

Plan épargne entreprise (PEE), rupture conventionnelle et entretiens professionnels 2021 pour les salariés de droit privé

Filière domaine : coupe dans les effectifs

Projet « agir pour les talents »

Clin d'œil

Heures Mensuelles Individualisées (HMI) : toujours proches de vous malgré la distanciation physique

Concours c3 pour les personnels d'exploitation

Bon à savoir

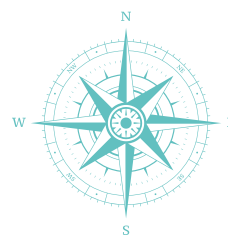
Baisse du forfait de remboursement des frais de repas pour les salariés privés

La politique du grand remplacement

Indemnité télétravail

p. 28 - 30
Les Eq'Eaux du Ministère

p. 31 - 38
Les Eq'Eaux des Régions



ÉDITO

La crise sanitaire s'éternise ! Le bouleversement de nos vies est permanent. Avec des conditions de travail complexifiées, l'engagement des personnels à assurer la continuité de service doit être salué et reconnu.

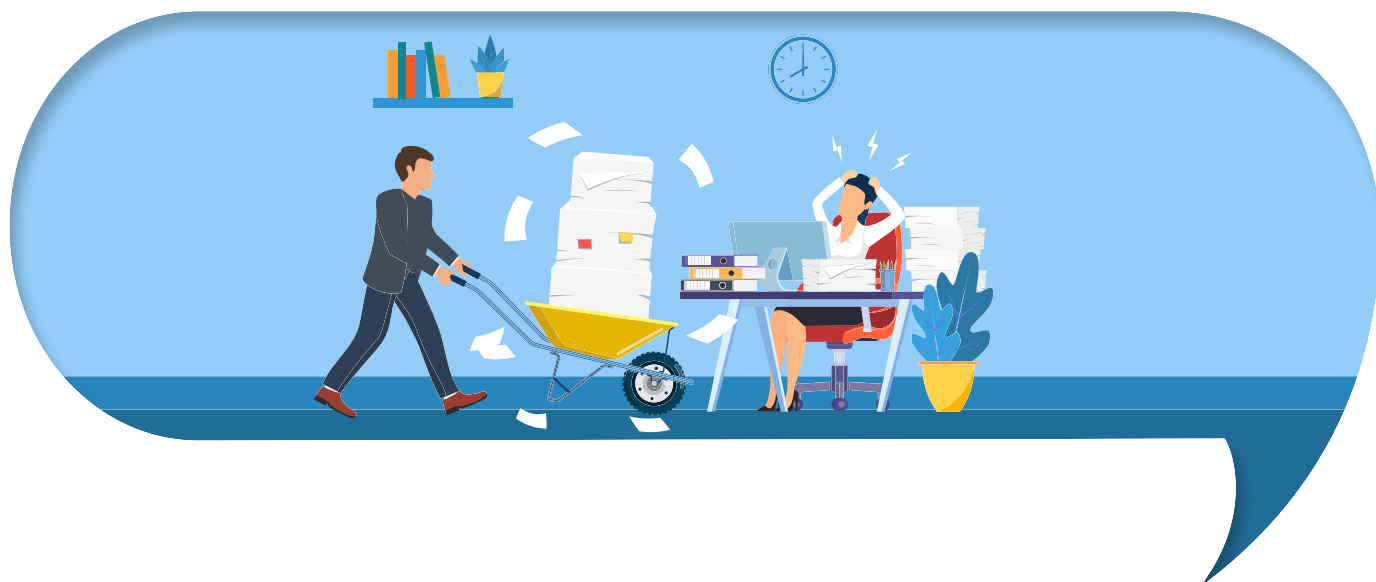
Une note d'espoir fait jour : la signature prochaine du **Contrat d'Objectifs et de Performance** annoncé depuis des années par le directeur général ! Malheureusement, son contenu laisse entrevoir des années prochaines compliquées et même inquiétantes pour les personnels. Nous consacrons notre article « à la UNE » sur ce projet majeur avec les points essentiels à retenir. Un numéro riche d'actualités sociales et des négociations en cours.

Je profite de cet éditto pour saluer et remercier toutes les équipes de la CFDT-VNF qui chaque jour répondent présentes en étant force de propositions dans l'intérêt des personnels et de l'établissement. J'en suis très fier !

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Contrat d'Objectifs et de Performance de VNF : faire toujours plus avec toujours moins de personnel



PLANTONS LE DÉCOR

L'ancêtre du **Contrat d'Objectifs et de Performance** (COP) était le Contrat d'Objectifs et de **MOYENS**. Vous noterez qu'au passage, le terme « moyens » a été expurgé !

Le dernier Contrat passé entre VNF et l'État date de 2011 et couvrait la période 2011-2013. Entre 2013 et 2021, c'est le grand vide ! Huit années d'attente pour obtenir enfin un contrat d'objectifs.

BILAN DU DERNIER CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Pour rappel, le dernier contrat avait pour objectifs de créer l'EPA. Le « grand projet » de l'État pour la voie d'eau a surtout eu pour effet d'en « assécher » son personnel et ses moyens de fonctionnement :

- ▶ Plus de 800 emplois supprimés entre 2013 et 2021 ;
- ▶ De multiples réorganisations souvent inachevées et sans étude d'impact, mais toujours à l'origine d'une baisse d'effectifs et d'une casse sociale (UTI, GBCP, centralisations multiples) ;
- ▶ Une accentuation des risques psychosociaux, de la surcharge de travail et de la dégradation des conditions de travail ;
- ▶ La perte du sens au travail pour une grande partie des personnels ;
- ▶ Des pertes imposées de rémunérations (indemnitaire) pour une partie des personnels ;
- ▶ Une homogénéisation des acquis sociaux incomplète, insatisfaisante et acquise de « haute lutte » par vos représentants du personnel ;



LA MÉTHODE ET LE CALENDRIER À LA « SAUCE VNF » : Dans l'urgence et devant le fait accompli !

La direction a convoqué un *CTU Plénier extraordinaire* le 1^{er} mars 2021 avec comme seul point le projet de COP (TOP SECRET jusqu'au 10 mars). Celui-ci a été précédé de deux réunions bilatérales en février avec la direction générale, le Président de VNF et la CFDT-VNF. À cette occasion, nous avons pu interroger la direction, faire part de nos observations et de nos inquiétudes au regard du texte proposé.

Contrairement à certaines organisations syndicales, la CFDT-VNF a tenu à s'y rendre pour ne pas se résigner et pouvoir s'opposer aux points bloquants et inacceptables de ce projet. La direction avait placé le projet de COP sous le sceau du secret, vos élus CFDT-VNF ont réclamé une levée prompte de la confidentialité !

Tous les personnels ont le droit de connaître le contenu du COP qui trace les orientations de VNF pour les dix prochaines années et qui aura inévitablement des conséquences directes sur eux.

Encore une fois, malgré de multiples demandes et relances de notre part, nous avons été invités à la concertation en fin de parcours. De fait, cela a réduit notre marge de manœuvre pour amender le projet du COP, d'autant plus qu'il avait déjà reçu l'avis favorable des tutelles ! Toutefois, nous avons proposé deux amendements qui ont été intégrés dans le projet final :

- **1^{er} amendement** : clarification sur les logements. Point présenté comme une future réforme des logements alors qu'il ne s'agit que de la continuité de celle entreprise depuis 2015 ;
- **2^{ème} amendement** sur le volet social rebaptisé « pacte social » par la direction. Nous avons tenu à ce que celui-ci soit clairement mentionné dans le COP pour donner de la consistance au projet négocié avec les organisations syndicales, ne sachant pas à ce jour la forme que ce document interne prendra (charte ? accord collectif ? instruction ? etc.).

Étant donné l'absence de quorum au CTU plénier du 1^{er} mars, comme cela aurait été le cas si toutes les organisations syndicales avaient voté contre ce projet, *une nouvelle convocation a eu lieu le 9 mars* où cette fois le quorum n'était plus requis et tout le monde était présent.

Le lendemain, le *Conseil d'Administration (CA)* s'est tenu et là encore, les représentants CFDT-VNF ont exprimé à nouveau leurs arguments,

leurs inquiétudes et leurs mécontentements sur les trajectoires d'effectifs.

Désormais, le dossier sera envoyé pour information aux parlementaires puis dans le circuit de signatures ministérielles. Dans ce délai, nous ne manquerons pas de solliciter des auditions pour relayer et expliciter nos positions auprès des députés et des sénateurs. L'objectif sera d'obtenir des soutiens qui pourront relayer la problématique au gouvernement .



CE QU'IL FAUT RETENIR :



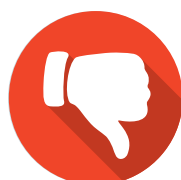
LES POINTS POSITIFS

- ▶ Une reconnaissance des missions de VNF par l'État ;
- ▶ Des moyens d'investissement croissants et sans précédent pour régénérer et moderniser le réseau VNF avec un COP qui apporte une trajectoire pluriannuelle ;
- ▶ Une volonté d'élargir les partenariats qui peuvent apporter de nouvelles recettes et renforcer l'autonomie financière de VNF avec davantage de soutiens pour un lobbying plus efficace ;
- ▶ La modernisation de certains outils RH (université de la voie d'eau, dématérialisation des entretiens professionnels) ;
- ▶ **Un volet social sur proposition de la CFDT-VNF** rebaptisé dans le COP « PACTE SOCIAL » par la direction laissant enfin une place aux personnels et à l'approche humaine ;
- ▶ Une sécurisation financière des personnels grâce à l'Indemnité Compensatrice Temporaire et d'autres dispositifs sur l'ISS et pour les OPA, pour qu'enfin ils ne fassent plus, au sens propre du mot, les frais des multiples réorganisations.



LES POINTS D'ALERTE ET INQUIÉTANTS

- ▶ Projections financières instables avec les élections à venir tant régionales que nationales : la LOM comme le COP ne garantissent pas le maintien des moyens financiers qui pourraient être remis en cause chaque année dans le cadre des lois de finances ;
- ▶ Risque d'abandon d'une partie de nos missions et du service public dans le cadre d'une recherche de profits et de rentabilité avec une forte dépendance vis-à-vis des moyens potentiellement alloués par les collectivités ou divers partenariats, eux-mêmes fragilisés par la crise sanitaire et sociale générée par le Covid-19 ;
- ▶ Transition difficile avec les métiers actuels pouvant induire des conditions de travail et une charge de travail croissante et difficilement absorbable ;
- ▶ Risques de fermetures de sites pouvant induire des mobilités forcées ;
- ▶ Réduction des mobilités et des opportunités professionnelles au sein de VNF notamment suite à la baisse permanente des effectifs et des suppressions de poste ;
- ▶ Absence de visibilité sur le devenir de l'Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT) dans deux ans ;
- ▶ Absence dans le pacte social de la mise en place du dispositif d'intéressement public ;
- ▶ Manque d'ambition et de moyens pour accentuer le report modal en l'absence de partenariat avec les collectivités alors qu'il est de la responsabilité de VNF de convaincre et d'y parvenir ;
- ▶ Risque d'une baisse du niveau de service sur le petit gabarit avec une rétrogradation de celui-ci à la gestion hydraulique : l'ombre de la « dénavigation » ressurgit malgré les paroles rassurantes du Président à son arrivée !
- ▶ Si baisse du niveau de service en Gestion Hydraulique (GH) risque de dégradation (baisse de l'enfoncement en l'absence de dragage), faute de passage (développement des plantes invasives), de certaines voies d'eau, qui rendra difficiles leur attractivité et un éventuel retour à un niveau de service supérieur.



LES POINTS INACCEPTABLES

Indéniablement, le point le plus critiquable et inacceptable est la projection des baisses d'effectifs sur les prochaines années ! S'il est vrai que l'État n'a pas attendu un COP pour opérer ces baisses d'effectifs, celles-ci sont planifiées et contraires aux objectifs très ambitieux fixés à VNF dans le cadre du COP, notamment avec le plan de relance de 175 millions d'euros et le projet de modernisation.

Malgré nos alertes et le bon sens, l'État s'évertue à « saigner » l'Établissement. Alors qu'il lui faut des

moyens humains et financiers pour se moderniser et ainsi escompter faire des gains, c'est encore **plus de 400 postes supplémentaires qui seront supprimés d'ici 2025 !**

- ▶ Un soi-disant ralentissement (qui reste une baisse !) sur 2022 limité à -30 ETP et -10 ETPT ;
- ▶ L'apparition d'ETP de transition (autrement dit CDD) à hauteur de 60 recrutements en 2022 (en échange de 60 postes pérennes supprimés) ;

- ▶ L'obligation de restituer ces ETP de transition entre 2023 et 2025 soit 10 par an qui s'ajouteront aux 70 ETP programmés en suppression chaque année (soit une moyenne de 80 ETP par an entre 2023 et 2025)

D'ici à 2025, la direction nous demande donc d'entériner la suppression de plus de 1200 postes depuis la création de l'EPA VNF et une précarisation encore plus importante qu'aujourd'hui sur les prochains recrutements !

- Comment les personnels de VNF qui, pour la plupart, sont déjà en surcharge de travail suite

aux baisses d'effectifs depuis 8 ans vont pouvoir répondre à tous ces objectifs ?

- Comment croire que nous saurons en faire deux fois plus avec toujours moins de personnels, et avant même d'avoir modernisé le réseau, nos outils et nos procédures ?

Suite à une première présentation de la direction générale au siège de VNF, ces questions, bien qu'elles aient été posées, restent sans réponse de la direction. Nous ferons des choix, nous adapterons, nous aviserons... mais QUOI/QUI/QUAND/COMMENT ? Les personnels attendent encore les réponses...



LA CFDT-VNF VOTE CONTRE CE PROJET DE COP

En l'état actuel des choses, **nous n'avons pas pu voter favorablement ce projet de COP**, car il n'est pas tenable ! **La CFDT-VNF** a alerté la direction qu'un tel projet ne pourra pas être mené à terme sans l'adhésion des personnels et sans qu'ils aient les moyens d'adhérer !

La cohérence d'un tel projet aurait à l'inverse dû conduire VNF à obtenir non seulement un moratoire de 3 à 4 ans sur la baisse des effectifs, mais également des moyens humains supplémentaires pour parvenir à relever ces défis de transformation.

La direction, quant à elle, a indiqué lors de sa première présentation au siège, que si elle n'avait pas accepté ces orientations d'emplois et donc ces baisses d'effectifs programmées, il n'y aurait pas eu de COP. En langage politiquement correct cela veut dire : merci pour la question et circulez !

Enfin, **La CFDT-VNF** a alerté la direction sur le fait qu'il serait catastrophique pour l'avenir et la crédibilité de VNF de ne pas réussir, faute de moyens humains, à utiliser à bon escient les financements liés au plan de relance et ceux projetés dans le COP pour les années à venir.

AG EN D'A

Mars
Avril
Mai
2021



1^{er} mars 2021

Réunion CTU Formation plénière — COP et orientations de recrutement



4 mars 2021

Réunion DG/DS



8 mars 2021

Réunion Commission intéressement pour les salariés de droit privé



9 mars 2021

Réunion CTU Formation plénière extraordinaire — COP et orientations de recrutement



10 mars 2021

Conseil d'Administration de VNF



11 mars 2021

CHSCT Central



12 mars 2021

- Réunion DG/DS (matin)
- Réunion DRHM/CFDT-VNF/Expert-Comptable de la FDDP — problématique sur le taux de la prévoyance cadre pour les salariés de droit privé



25 mars 2021

- Réunion CTU Formation plénière (matin)
- Commission intéressement pour les salariés de droit privé (am)



26 mars 2021

Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public



1^{er} avril 2021

Négociation du dispositif intéressement pour les salariés de droit privé 2021/2023



8 avril 2021

Bilatérale DG/CFDT-VNF

AG EN DÉ

Mars
Avril
Mai
2021



13 avril 2021

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



15 avril 2021

1^{ère} Réunion bilan NAO 2020 et calendrier NAO 2021



20 avril 2021

Négociation du dispositif intéressement pour les salariés de droit privé 2021/2023



22 avril 2021

Réunion CTU Formation plénière



29 avril 2021

Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public



6 mai 2021

- Réunion DS/DG (matin)
- Réunion DS/DRHM (am)



10 mai 2021

Négociation du dispositif intéressement pour les salariés de droit privé 2021/2023



11 mai 2021

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



17 mai 2021

Réunion NAO 2021 pour les salariés de droit privé



20 mai 2021

Réunion CTU Formation plénière



27 mai 2021

Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public



31 mai 2021

Réunion NAO 2021 pour les salariés de droit privé

Centralisation de la gestion des personnels de droit privé



Après un transfert de la gestion administrative des 450 salariés de droit privé auprès des PPRH lors de la création de l'EPA il y a 8 ans, voilà maintenant 3 années que la direction évoque la possibilité de centraliser à nouveau cette gestion au niveau du Siège. **Où, quand, quoi, comment... ?** Une totale nébuleuse planait là encore sur ce sujet laissant place à de multiples supputations au sein des services et de nombreuses incertitudes quant aux prochaines missions des gestionnaires RH en charge des personnels privés.

Une décision dans le sens des dernières centralisations

Suite à de nombreuses interpellations de la CFDT-VNF sur le sujet, une première information officielle a enfin été communiquée lors du **CTU Proximité du siège le 16 février dernier** : la gestion des salariés de droit privé **sera bel et bien centralisée sur Béthune et le service retenu est le SGAP à la DRHM**. Selon la direction, cette décision est justifiée par une volonté de sécuriser les process RH ! Ce besoin semble avoir été mis en évidence notamment lors d'un contrôle URSSAF. La direction a rappelé que les personnels privés représentent une minorité des personnels au sein des DT ce qui génère parfois un manque de pratique. **Et ce n'est pas la CFDT-VNF qui leur**

jettera la pierre ! En effet, malgré les formations suivies par ces derniers et toute la bonne volonté dont ils font preuve pour mener à bien leurs missions, nous avons souvent rappelé à la direction l'exercice laborieux pour les PPRH en région de mettre en œuvre des dispositifs spécifiques pour une poignée de salariés privés. En effet, la faible fréquence de traitement de ces situations rend difficile l'application spontanée des process appropriés, les interrogations sont multiples et les délais pour obtenir des réponses parfois longs et compliqués pour les salariés.

Aussi, la direction nous a enfin informés officiellement de son choix de rapatrier cette gestion au niveau du siège de l'établissement, d'adapter les procédures tout en conservant une cohérence dans les organisations et garder un service de proximité pour les salariés.

Le SGAP aura seul en charge la gestion administrative de tous les salariés de droit privé

Pour ce faire, la direction a indiqué que des études auprès des PPRH ont mis en évidence les activités et les personnels impactés par cette centralisation ainsi que les compétences à développer. Des échanges en réseaux RH et SG auraient permis à la direction d'optimiser le choix du service centralisateur chargé de

Centralisation de la gestion des personnels de droit privé (suite)

mutualiser les moyens et répondre à la stratégie RH. Ce choix s'est porté initialement entre le Secrétariat général du siège et le SGAP :

- ▶ le SG gérant déjà plus de la moitié des personnels sous statut privé et étant composé de personnels experts sur la gestion et les process privés,
- ▶ le SGAP permettant de créer un « service unique », mutualiser les moyens et conserver une cohérence dans l'organisation générale de l'établissement.

Après des mois de réflexions, la direction a donc décidé que c'est au SGAP que reviendra la gestion administrative des salariés, l'analyse et la transmission des éléments variables (paie), la gestion collective (NAO, intéressement...) et la gestion individuelle.

Une seconde étude d'impact (méthodologie, planning, concertations avec les personnels RH) visera à construire une nouvelle configuration. Des accompagnements individuels seront mis en place et un plan de communication de la filière RH sera rédigé. Un point d'étape sera présenté aux élus du CTU de Proximité du Siège en avril/mai en vue d'une consultation sur le projet d'organisation dès la rentrée de septembre pour une mise en œuvre au plus tard au 1^{er} janvier 2022.



Pour la CFDT-VNF, cette nouvelle organisation ne doit pas priver les salariés de droit privé d'un contact direct avec le SGAP et leur PPRH

Les élus ont souligné l'importance de conserver un lien entre les salariés et leur PPRH, mais

également de pouvoir prendre contact avec le service centralisateur pour toutes leurs démarches et difficultés administratives. En effet, il ne sera plus possible dans ce contexte de maintenir le service du SGAP comme un service inaccessible pour le personnel ! Celui-ci doit pouvoir poser des questions et obtenir des réponses rapidement. La mise en place d'un guichet PPRH sera étudiée et la CFDT-VNF sera vigilante sur le dispositif proposé.

Le siège étant particulièrement impacté par ce projet d'organisation compte tenu du nombre important de salariés privés, la direction a indiqué que des personnels du PPRH pourraient être transférés auprès du SGAP. **Toutefois, à ce stade, les questions subsistent quant aux missions qui pourraient être transférables et celles qui seront conservées au sein du PPRH.**

Comme vous pouvez le constater, si la décision du service centralisateur a été prise, la nébuleuse à ce jour ne s'est pas pour autant dissipée et de nombreuses réflexions restent à mener. Même si la DRHM a une vision optimiste sur sa capacité à absorber ces nouvelles missions, la CFDT-VNF veillera comme à son habitude à ce que les personnels impactés puissent être entendus et concertés, que les décisions prises ne laissent personne sur le bas-côté ou victime d'une mobilité contrainte et qu'enfin la mise en place de ce projet de réorganisation soit accompagnée des moyens nécessaires afin que les services soient suffisamment dimensionnés pour assurer les missions qui leur sont dévolues.

La CFDT-VNF a également rappelé qu'en cas d'impact ou d'ajustement de réorganisation des services PPRH en DT, il conviendra là aussi de concerter et d'accompagner le personnel et d'en informer l'instance du CTU de proximité. À ce jour, malgré une très longue réflexion et bien que ces personnels soient au cœur du dispositif RH, il y a un manque criant d'informations dans certains services. **Le cordonnier serait-il encore une fois le plus mal chaussé ?**

Intéressement des personnels privés : la CFDT-VNF demande la neutralisation de la crise sanitaire



La commission intéressement s'est réunie le 8 mars afin d'étudier les chiffres présentés par la direction et les taux de réalisation des différents indicateurs définis par ***l'accord d'intéressement 2018-2020***.

Comme nous l'avions malheureusement pressenti, la crise sanitaire a impacté le résultat de certains indicateurs de calcul de l'intéressement :

- ▶ l'évolution des recettes perçues par les péages plaisance professionnelle et privée a ainsi connu une baisse importante par rapport à l'année dernière, portant un effet nul de cet indicateur sur le calcul de l'intéressement ;
- ▶ le taux d'accès à la formation a baissé compte tenu du report de bon nombre de sessions programmées en 2020 ;
- ▶ le taux d'exécution du budget « dépenses d'investissement » suite à un report en partie sur l'année 2021 a également subi une baisse importante.

La CFDT-VNF avait anticipé ces effets de bord en portant et en obtenant dans l'accord NAO 2020 l'ouverture de négociations dès 2021 sur la mise en place d'un supplément d'intéressement afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur les

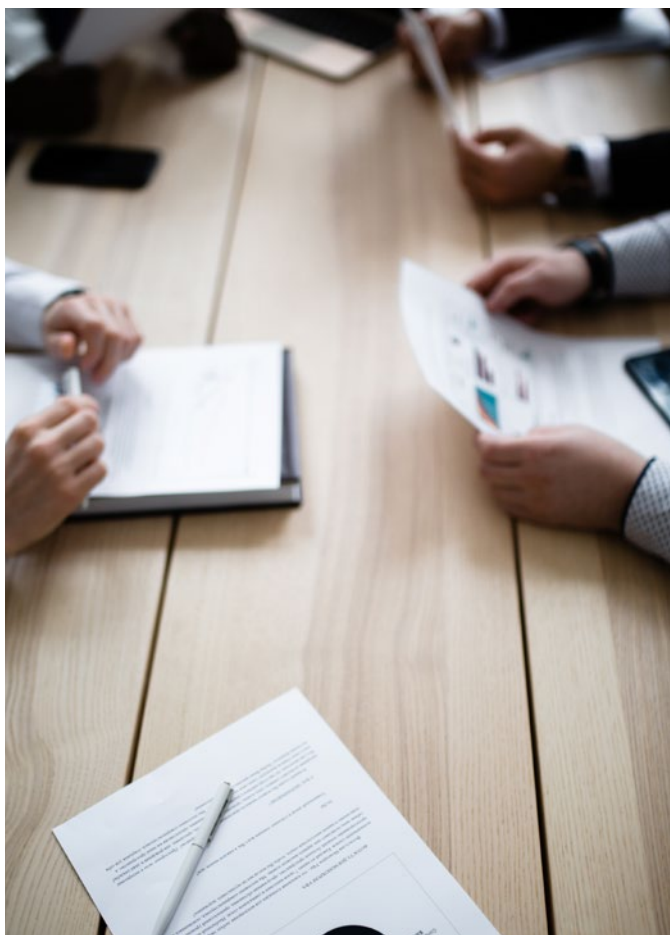
différents indicateurs. En effet, pour la CFDT-VNF, les salariés n'ont pas à pâtir des impacts financiers générés par cette crise ni des décisions prises par l'établissement.

Lors de la réunion, la CFDT-VNF a pu également interroger la direction sur l'indicateur portant sur l'instrumentalisation des prises d'eau. En effet, outre le fait qu'il fallait s'attendre à ce que la réalisation et l'atteinte des objectifs soient plus compliquées sur cette troisième année de l'exercice d'intéressement, il s'avère que ces efforts ne portent que sur 3 DT (DT CB/DT NE/DT BS) et que la direction n'a clairement pas l'intention pour certaines prises d'eau de les instrumentaliser ! Pourquoi ? Il semble que certaines d'entre elles ne sont pas suivies faute d'utilité pour la gestion hydraulique. La direction nous a certifié que ces prises d'eau n'avaient pas été comptabilisées dans l'objectif à atteindre. Pour autant, concours de circonstances ou pas, nos questions ont permis de retrouver quelques prises d'eau instrumentalisées supplémentaires et ainsi de faire progresser le résultat final de l'intéressement de 40€/salarié.

Si l'intéressement 2020 versé au mois de mai 2021 est de 1 060 € environ (la masse salariale de droit privé a augmenté et permet également

Intéressement des personnels privés : la CFDT-VNF demande la neutralisation de la crise sanitaire (suite)

de minorer l'impact Covid), la moyenne des deux exercices précédents était de l'ordre d'un peu plus de 1 300 € (avec une masse salariale inférieure). De fait, conformément aux négociations et à l'accord NAO 2020, la **CFDT-VNF a demandé à la direction de mettre en place un dispositif visant à compenser la perte pour les personnels.**



La direction nous a indiqué avoir interrogé les tutelles sur un possible supplément d'intéressement. **Nous avons rappelé que ce principe, avait été validé dans l'accord NAO 2020 qui prévoyait cette négociation et qui avait été visé par les tutelles.** Nous attendons, dans les jours prochains, un retour et une proposition de la direction et nous vous en tiendrons informés en temps réel. Pour la CFDT-VNF, l'effet Covid n'ayant été nullement remis en cause par la direction sur les indicateurs cités en introduction, cela sera l'occasion de mesurer le poids, la valeur des engagements et la parole de la direction.

S'il doit y avoir un dispositif supplémentaire afin de neutraliser la crise sanitaire sur les 3 indicateurs visés en introduction de cet article, le dispositif devra être présenté au Conseil d'Administration de juin et ne pourra être versé qu'à posteriori. Aussi, le versement de l'intéressement 2020 se fera, dans le meilleur des cas, en deux fois. Le premier versement correspondant à l'accord d'intéressement en mai comme l'impose le code du travail et le supplément, s'il est confirmé, sur la paie de juillet au mieux. Ce supplément bénéficiera des mêmes dispositions que le premier et des mêmes possibilités de placement. Etant la continuité de l'accord d'intéressement, il n'impactera pas l'enveloppe NAO 2021.

Pour conclure, la CFDT-VNF vous rappelle que l'accord d'intéressement a pris fin en 2020 et de nouvelles négociations doivent être menées pour aboutir à un nouvel accord triennal négocié et signé avant le 30 juin 2021. Dans le cas contraire, il ne pourra pas y avoir d'intéressement versé l'année prochaine.

Intéressement pour les agents de droit public : c'est pour quand ?

Comme pour les titres restaurant, la CFDT-VNF a été motrice 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 avait lancé en 2020 les concertations avec les organisations syndicales pour négocier les montants et les critères associés.

Cela ne fut pas simple et même si nous n'avons pas obtenu un projet à la hauteur de nos ambitions et de l'investissement des personnels c'était un premier pas qu'il convenait de souligner. De plus, à force d'arguments nous avons réussi à faire évoluer les montants initialement proposés par la direction en rendant cet accord triennal évolutif avec une progression du plafond sur les trois années (300/375/450 €).

Rappelons que cet accord devait initialement rentrer en vigueur dès 2020 et générer un premier versement pour les agents de droit public dès le mois de mai 2021.

Les tutelles sortent la carte « joker » de la Covid-19



Malheureusement, en fin d'année 2020, sous prétexte de retard en lien avec la crise sanitaire, la direction avait indiqué que cet accord (nécessitant des textes réglementaires) ne prendrait pas effet avant 2021 pour un premier versement en mai 2022. **La CFDT-VNF argumentant que les personnels n'étaient en rien responsables**

de cette crise sanitaire et du retard qui en découlait avait demandé l'application du plafond initialement prévu pour l'année 2021 de 375 €.

Non seulement nous n'avons jamais eu de retour de la direction sur cette demande légitime, mais nous avons appris récemment que le texte était toujours bloqué au ministère dans l'attente de validation des tutelles avant transmission au guichet unique.

Ce retard est déplorable, car les tutelles avaient déjà été concertées sur le principe d'un intéressement pour les personnels de droit public à l'instar des personnels de droit privé et selon la direction, elles y étaient favorables !

Pourquoi le remettre en cause maintenant ? Pourquoi freiner un texte qui a déjà que trop tardé ?

La CFDT-VNF a interrogé le directeur général en lui rappelant ses engagements et le fait qu'il serait inacceptable que l'accord de principe soit remis en cause et que les agents de droit public, mobilisés chaque jour à l'identique des salariés de droit privé, ne puissent pas en bénéficier.

D'ici le 30 juin (échéance à laquelle doit être signé l'accord d'intéressement pour les salariés de droit privé). Nous demandons la sortie des textes et la garantie que l'intéressement pour les personnels de droit public soit bien mis en œuvre.

Le Directeur général a indiqué partager notre position et poursuivre les discussions en pesant de tout son poids auprès des tutelles. Nous suivons cela de près et vous informerons, nous le souhaitons au plus vite, sur la suite de ce dossier.

Complémentaire santé des salariés de droit privé



Après avoir fusionné avec 3 autres mutuelles en fin 2020, la mutuelle APREVA se dénomme désormais AESIO Mutuelle. Si les garanties de la complémentaire santé souscrite par VNF n'ont pas été modifiées, les prestations d'assistance ont été remplacées par de nouvelles dispositions.

Le marché en cours prendra fin le 31 décembre 2021. Dans le cadre de la rédaction d'un nouvel appel d'offres, la FDDP a lancé en fin d'année une enquête de satisfaction sur la mutuelle obligatoire. Celle-ci avait pour objectif :

- d'évaluer le niveau de satisfaction du service rendu avant de renégocier le nouveau contrat ;
- de connaître les attentes et besoins des personnels pour élaborer un cahier des charges adéquat ;
- de déterminer l'intérêt des personnels pour la mise en place d'une surcomplémentaire individuelle et optionnelle.

Vos retours ont permis à la CFDT-VNF de proposer de nouvelles garanties dans le cadre de la commission mutuelle pour le prochain contrat, dont certaines ont été retenues par la direction. Un dispositif de surcomplémentaire individuelle et optionnelle (hors contrat responsable) a été pris en compte afin d'élargir votre couverture santé et celle de vos ayants droits. **Un nouveau marché devra être signé avant la fin de l'année pour une mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2022.**



Une mutuelle pour les agents de droit public ?



Après plusieurs années où l'État a imposé au secteur privé la mise en place d'une complémentaire santé obligatoire dans toutes les entreprises, même les plus petites, et financée à 50 % par l'employeur, ce principe devrait enfin s'appliquer à toute la fonction publique. **Ainsi, il y a quelques semaines, la Ministre de la Transformation et de la Fonction publique a présenté une ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (N° 2021-175 du 17 février 2021).**

Une ordonnance pour augmenter la prise en charge de la mutuelle par l'employeur

Cette ordonnance constitue une avancée majeure pour les agents publics, car les employeurs publics seront tenus, comme dans le privé, de financer au moins 50 % de leur complémentaire santé. Cette obligation de prise en charge à 50 % s'appliquera malheureusement que très progressivement.

Ainsi, la participation de l'État prendra effet dès 2024 à mesure que les contrats collectifs arriveront à échéance, et au plus tard en 2026 à tous les employeurs des trois versants de la fonction publique. Elle concernera tous les agents publics, sans distinction de statut. **La transition vers le régime cible s'engagera dès 2022 pour les agents de l'État, avec une prise en charge forfaitaire du coût de la complémentaire santé à hauteur de 25 %.** Un agent de l'État souscrivant à une complémentaire d'un coût mensuel de 60 euros bénéficiera par exemple d'une aide forfaitaire de 15 euros par mois, quel que soit son contrat actuel. Cette ordonnance permet également une participation de l'employeur à des contrats de prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

Encore beaucoup de questions en suspens !

- Le référencement en cours avec la MGEN et le MTE prévu jusque 2026 sera-t-il écourté au profit d'un autre dispositif ?
- Les agents pourront-ils tous (ceux adhérents à la MGEN ou non) prétendre à l'aide forfaitaire de 25 % dès 2022 ? Sera-t-elle plafonnée ?
- Les agents en PNA percevront-ils l'aide forfaitaire par le ministère ou par VNF ?
- L'établissement VNF pourra-t-il passer un marché de complémentaire santé et de prévoyance pour les personnels de droit public ?
- Si un minimum de 25 % est prévu pour 2022 et 50 % à partir de 2024 et au plus tard pour 2026, VNF pourrait-il proposer davantage en alignant sa participation à la même hauteur que celle des salariés de droit privé c'est-à-dire 62 % actuellement ?
- Ces mêmes pourcentages s'appliqueront-ils également sur un contrat de prévoyance ?
- Le dispositif couvrira-t-il la perte de rémunération liée à la partie indemnitaire non couverte en cas d'arrêt maladie ?

Même si à ce jour le sujet reste instable, flou et fixé à des échéances bien trop longues et insuffisamment obligatoires, **la CFDT-VNF a demandé à la direction d'engager dès cette année les négociations sur la participation de VNF à la complémentaire santé des agents publics de VNF.** Pourquoi pas, à l'instar de ce que nous avons fait pour les personnels de statut privé, organiser une enquête auprès des personnels de statut public pour mieux cibler leurs besoins et leurs attentes afin d'alimenter les discussions entre VNF et le MTE ?

La CFDT-VNF revendique depuis longtemps (comme elle l'a fait pour les titres restaurant et l'intéressement) ce dispositif et s'attachera au mieux d'obtenir des réponses qui devront se traduire par une avancée concrète pour les agents.

Évolutions des mesures sanitaires liées à la crise Covid-19



La publication de textes réglementaires ([la circulaire du Premier ministre du 5 février 2021](#) relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État et [l'instruction de la Secrétaire générale du MTE du 8 février 2021](#) relative à la poursuite de l'activité dans le cadre de la crise sanitaire) a amené VNF à faire évoluer certaines de ses mesures de prévention. Un CHSCT Central extraordinaire a été organisé le 18 février dernier afin de faire un point sur la gestion de crise sanitaire.

Mise à jour des protocoles

Leur durcissement (distanciation physique de 2 m lorsque le port du masque n'est pas possible, réunions professionnelles en présentiel limitées à 6 personnes, jauge réduite à 8 m²/personne pour les espaces de restauration et tables de 4 convives maximum placés en quinconce...) a induit une mise à jour des brochures et fiches Covid-19 associées, ainsi qu'une réactualisation de la campagne d'affichage.

Dépistage et jour de carence

Par ailleurs, la définition du cas contact a évolué compte tenu de l'apparition des variants : les personnels concernés doivent désormais

renseigner un formulaire sur la plateforme de la CNAM [declare.ameli.fr](#) et s'engager à réaliser un test de dépistage Covid dans les 48 h afin d'être exonérés du jour de carence en cas d'arrêt maladie. Cette procédure s'applique également aux personnels ayant des symptômes de la Covid-19.

ASA maintenue et évolution du dispositif pour les enfants en situation de handicap

Enfin, l'ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans est maintenue. Nul doute qu'avec la fermeture des crèches et écoles, la centralisation des vacances scolaires des 3 zones sur une seule période, ce dispositif sera fort utile, notamment pour les parents ayant de jeunes enfants et qui ne pourront pas travailler ou télétravailler. S'agissant des enfants présentant un handicap, ce dispositif était étendu à 18 ans. A la demande de la CFDT-VNF, celui-ci a évolué et n'est désormais soumis à aucune limite d'âge.

Retrouvez les échanges tenus en CHSCT [du 18 février](#) et [du 11 mars dernier](#).

Plan Épargne Entreprise (PEE), rupture conventionnelle et entretiens professionnels 2021 pour les salariés de droit privé



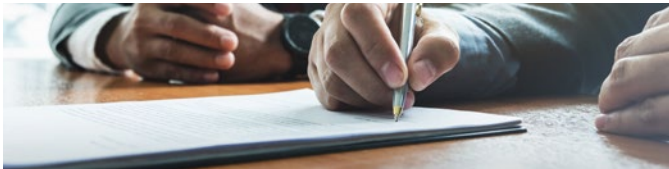
Ces trois sujets ont fait l'objet d'une information présentée le 9 février dernier en CTU Privé.

Point sur le PEE

À cette occasion, les dispositifs généraux relatifs au **Plan Epargne Entreprise (PEE)** mis en place à VNF ont été rappelés. **Le PEE permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations...) à partir de versements libres ou de la prime d'intéressement.**

- Chaque versement est bloqué pendant 5 ans (sauf déblocage anticipé) sur un ou plusieurs des 5 fonds communs de placement (FCPE) proposés, dont les frais de tenue de compte et commissions de souscription des parts sont pris en charge par VNF.
- La prime d'intéressement versée sur le PEE n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu et peut être partagée entre le PEE et le compte courant du salarié.
- Le salarié peut effectuer autant de retrait qu'il le souhaite sur les sommes placées depuis au moins 5 ans. Les fonds seront alors disponibles sous un délai de 15 jours à partir de la date de sa demande.
- Des clauses de déblocage anticipé existent (mariage, décès, achat de maison etc).
- Rappelons également que depuis le passage à l'EPA, le placement des jours CET (monétisés) sur le PEE n'est plus possible en raison du statut de l'établissement, de même que l'abondement de celui-ci. Même si la CFDT-VNF a réussi à maintenir ce dispositif en s'appuyant sur les accords collectifs existants, force est de constater qu'il se limite désormais à une opération de défiscalisation et à un simple compte bancaire sur lequel peuvent être placés tout ou partie de l'intéressement et/ou des versements libres représentant peu d'intérêt pour les salariés.

Plan Épargne Entreprise (PEE), rupture conventionnelle et entretiens professionnels 2021 pour les salariés de droit privé (suite)



Point sur les ruptures conventionnelles

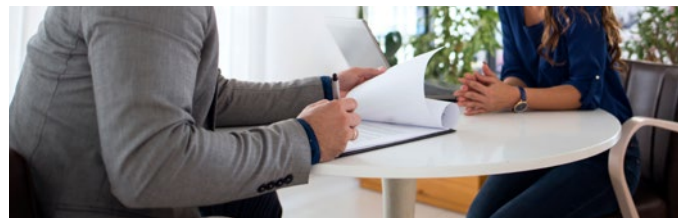
S'agissant du point sur les **ruptures conventionnelles**, celui-ci fait suite à **l'accord NAO 2020** dans lequel nous avons obtenu de la direction un engagement visant à négocier un accord collectif portant sur la gestion des demandes de rupture conventionnelle. Une première réunion de négociations s'est tenue début 2021, au cours de laquelle la direction a indiqué vouloir se caler sur le dispositif de calcul existant pour les agents de droit public. À la demande de la CFDT-VNF, une présentation a été faite en CTU Privé.

- À cette occasion, la direction a précisé que toute demande de rupture conventionnelle serait examinée dans un intérêt partagé entre le salarié et VNF.
- Si la CFDT-VNF entend ce critère de choix, elle s'est montrée défavorable quant au montant de l'indemnité proposée. En effet, au vu des éléments présentés par la direction, celle-ci pourrait être moins favorable que le code du travail (instaurant un plafond à 20 mois de salaire qui n'existe pas dans le code du travail), et que les dispositions prévues pour les personnels publics pour lesquels le plancher est fixé à 10 mois avec un plafond à 24 mois.

Ce sujet a donné lieu à de nombreux échanges que vous pourrez retrouver dans le **compte rendu du CTU Privé**.

Pour la CFDT-VNF, **la grille qui a été présentée** et sur laquelle la direction entend s'appuyer pour rédiger un

accord collectif ne répond pas à l'esprit de l'engagement pris dans le cadre de la NAO 2020. Aussi, les élus ont invité la direction à revoir sa copie et à proposer une contre-proposition afin de poursuivre les négociations. Nous vous tiendrons bien évidemment informés de la conclusion de ces échanges.



Point sur les entretiens professionnels

Enfin, s'agissant **des entretiens professionnels** et plus particulièrement l'entretien formation/carières prévu tous les 2 ans, le Code du travail prévoit un état des lieux à 6 ans afin de s'assurer de la réalisation de cet entretien, la mise en place d'actions de formation, la progression salariale ou professionnelle du salarié et l'acquisition d'unités capitalisables de formation. Si les objectifs sont clairs, les conséquences liées à leur non-respect restent encore floues compte tenu du statut de l'établissement.

La CFDT-VNF a fait part à la direction de son regret quant à l'absence de communications et d'informations auprès des salariés et des managers en amont. En effet, certains entretiens professionnels ayant déjà été réalisés, cette nouvelle disposition a dû nécessiter pour certains l'organisation d'un entretien complémentaire pour finaliser le formulaire.

La question concernant les personnels qui n'auraient pas bénéficié d'entretien professionnel sur cette période alors qu'ils étaient présents reste également posée et en attente de réponse.

Veillez retrouver la synthèse CFDT-VNF du CTU Privé en cliquant sur ce lien.

Filière domaine : coupe dans les effectifs



Le CTU Plénier du 18 février 2021 a fait l'objet d'une présentation par la direction du développement sur les projets de refonte des process et outils de la gestion domaniale, et plus particulièrement les résultats de l'étude d'impact RH. Ce sujet avait suscité l'inquiétude de la CFDT-VNF il y a 2 ans. La direction se voulait alors rassurante, indiquant que ces projets n'avaient pas vocation à conduire à une optimisation des ETP. Pour autant, la filière Domaine a bel et bien subi

des coupes d'effectifs, notamment en DT Nord Pas-de-Calais où il aura fallu talonner la directrice pour qu'elle assume le projet passé en force par la direction précédente.

Retrouvez l'ensemble des informations et des échanges avec vos élus sur la Filière domaine dans [la déclaration préalable](#) et le [compte rendu du CTU Plénier du 18 février](#).

Projet « agir pour les talents »



Ce projet, qui a vocation à accompagner la modernisation de l'établissement tout en permettant aux personnels d'être acteurs de leur progression professionnelle, a été présenté au CTU Plénier du 18 février dernier.

- Après avoir réalisé une cartographie des 148 métiers VNF regroupés en 11 familles, la DRH

s'engage aujourd'hui dans un travail de rédaction de fiches « métiers » et un répertoire des compétences afin d'accompagner l'établissement pour répondre aux besoins actuels et à venir. Ces outils devraient constituer un socle pour permettre l'amélioration de l'entretien professionnel, la formation, le recrutement ou encore la mobilité interne.

Quelle sera l'articulation entre la fiche métier et la fiche de poste ? Une fiche métier couvrira-t-elle plusieurs niveaux de responsabilité ? Quels seront les impacts sur la convention collective des salariés de droit privé ?

Des questions subsistent à ce stade... Aussi, la direction réalisera un point d'étape lors d'un prochain CTU Plénier.

Retrouvez le compte rendu du CTU Plénier du 18 février 2021.



Clin d'œil

BONNE RETRAITE PATRICK

Toute l'équipe de la CFDT-VNF souhaite saluer le départ à la retraite d'un grand militant qui s'est toujours engagé pour la défense des personnels et de la voie d'eau. **Patrick Becker** a été l'un des secrétaires adjoints nationaux de la CFDT-VNF suite à la création de l'EPA VNF et de la CFDT-VNF, mais également pendant de nombreuses années et avant même la création de l'EPA, le secrétaire CFDT Strasbourg au sein des services navigation. Il n'a jamais hésité à porter haut et fort les couleurs de la CFDT et plus haut encore les intérêts de ses collègues. C'est un militant des premières lignes qui a apporté beaucoup à la construction de notre syndicat CFDT-VNF et qui détenait de nombreuses connaissances qu'il a su mettre à profit de toutes et tous tout au long de sa carrière.

« **Patrick**, nous savons que tu restes encore à ce jour très engagé et actif aux services des autres, car cela fait partie de ton ADN. Tout en restant adhérent au sein de la CFDT-VNF, tu as désormais intégré la section syndicale CFDT retraité où d'ores et déjà, tu es très actif. Cela est sans compter les nombreuses actions au sein de la croix rouge et de bien d'autres activités que nous ne pourrions pas énumérer ici au risque d'en oublier. **Patrick**, la CFDT-VNF sait pouvoir toujours compter sur toi et tes connaissances et par la même occasion, nous saluons le fait que, tout en étant jeune retraité, tu restes un militant actif au sein de notre union fédérale (UFETAM). Bravo l'ami, tu peux être fier de ton parcours et sache que de notre côté, nous sommes tous très fiers de toi ! **BONNE RETRAITE !** »

Heures Mensuelles Individualisées (HMI) : toujours proches de vous malgré la distanciation physique

Chaque année, la CFDT-VNF organise des HMI à destination des salariés de droit privé dans l'ensemble des directions Territoriales. Ces rencontres sont l'occasion de mieux expliquer la manière dont se sont déroulées les négociations avec la direction, de rappeler et/ou expliquer les avancées sociales obtenues et de répondre à l'ensemble des questions que se posent bon nombre de salariés.



HMI virtuelles : restons connectés

Même si nous sommes restés en contact et à votre écoute, l'année 2020 ne nous a pas permis de venir à votre rencontre physiquement. Cette crise sanitaire nous portant à faire évoluer nos modes d'organisation et de communication, nous vous invitons à assister aux prochaines HMI que nous allons organiser en distanciel (via Teams) sur la période d'avril à juin.

Les sujets abordés seront notamment :

- la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO),
- le bilan de la NAO 2020,
- le calendrier de la NAO 2021,
- les propositions que nous défendrons pour cette année.
- Nous pourrions également échanger ensemble sur le prochain accord d'intéressement, la mutuelle et la prévoyance (un nouveau marché étant lancé cette année pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022) et plus largement sur l'actualité du moment... Les représentants de la FDDP, dont la Secrétaire, seront également présents afin de vous rappeler les dispositifs proposés aux salariés de droit privé et répondre à vos questions.

Suivez bien les mails qui vous seront prochainement envoyés et vos calendriers ! Et n'hésitez pas à partager ce moment avec nous : vous apprendrez forcément beaucoup de choses qui vous concernent directement !

Concours c3 pour les personnels d'exploitation

Depuis des années se pose la question des modalités post concours C3 pour les lauréats du concours.

Suite à la réforme statutaire des PETPE, où la CFDT-VNF a porté et obtenu le reversement des promotions non pourvues par concours sur le Tableau d'avancement, cette question est devenue encore plus importante et pouvait poser des problèmes d'égalité de traitement des agents entre DT à VNF.

• **POUR RAPPEL**, antérieurement à cette réforme, le tiers des promotions possibles par concours était perdu s'il n'y avait pas de concours ou de lauréat à ce dernier. Cela induisait bien souvent une perte de promotion équivalent à 1/3 de celles possibles.

La problématique qui s'est posée avec le reversement de ce tiers sur le Tableau d'Avancement a été que certaines DT qui avaient besoin de C3 demandaient aux agents de prendre des postes et des responsabilités quand d'autres ne demandaient aucune contrepartie à ces agents promus sur l'équivalent du tiers.



La CFDT-VNF avait dénoncé cette inégalité de traitement.

Cette année, contrainte par les délais de mise en œuvre de l'exercice de promotion, le DRH de VNF souhaite mettre en œuvre une mesure identique, quelle que soit la DT d'appartenance des candidats au concours.

Sa proposition est la suivante :

- les lauréats au concours sont nommés sur poste et sans prise de responsabilités ;
- si ces derniers le souhaitent, ils pourront suivre une formation post-concours et prendre un poste et des responsabilités correspondant à un grade C3.

La CFDT-VNF s'est dite favorable à cette proposition sous réserve impérative que cette règle soit clairement définie pour tous et partout à VNF, quelles que soient la DT et les difficultés que celle-ci rencontre en termes de vacance de poste de C3.

Pour la CFDT-VNF, Il ne doit pas y avoir de pression exercée sur une partie des agents en fonction des difficultés à pourvoir certains postes.

Explication par l'exemple :

Dans une DT, 1 PROMOTION est possible par concours. Le candidat arrivé premier est nommé CEEP (C3) sur son poste sans obligation de prise de responsabilité. Les candidats arrivés seconds voire troisièmes au concours restent AEP (C2), car il n'y a plus de liste complémentaire.

La CFDT-VNF a demandé que ces engagements soient formulés par écrit et le DRH s'est engagé à faire une communication écrite dans ce sens sur le sujet.

Il n'en reste pas moins la frustration des CEEP déjà en poste, notamment encadrants, qui ont vu leur montant de PTETE stagner ces dernières années et qui depuis n'ont pas vu l'ombre d'une centime de revalorisation lors de la dernière négociation du protocole PTETE du fait qu'ils étaient déjà au plafond.

L'arrivée du décret de déplafonnement sera l'occasion de faire un geste très significatif envers ces derniers comme la CFDT-VNF le demande depuis longtemps maintenant. Les négociations doivent reprendre avec la direction début mai.

Bon à savoir

La prochaine Commission des Carrières et des Rémunérations (CCR) sera organisée le 14 juin 2021. Les dossiers de saisine sont à retourner pour le 14 mai au plus tard.

Vous êtes salarié de droit privé et 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.



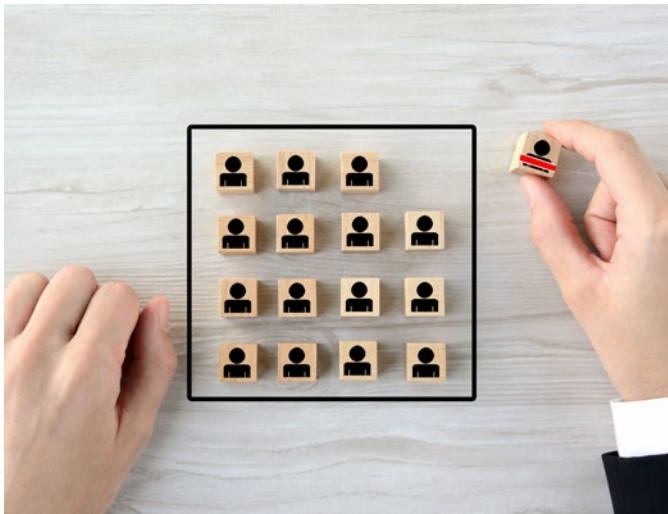
Baisse du forfait de remboursement des frais de repas pour les salariés privés

La CFDT-VNF a interpellé la DRHM sur [une note de janvier](#) dernier adressée aux Directeurs et Directeurs territoriaux qui prévoit une baisse du forfait de remboursement des frais de repas, passant ainsi de 17,87 € à 17,81 € pour le personnel sous statut privé.

En réponse, la direction a indiqué qu'en application de l'accord collectif du 22 août 2006, les frais sont

valorisés selon l'indice des prix à la consommation publié par l'INSEE en janvier. **Cet indice, pour la 1^{ère} fois, est en baisse passant de 104,39 en décembre 2019 à 104,09 en décembre 2020 compte tenu de la crise sanitaire.** Aussi, elle souligne que cette situation semble exceptionnelle au regard des évolutions à la hausse des années antérieures.

La politique du grand remplacement



Depuis plusieurs années maintenant, la direction a fait le choix de palier à la baisse des PETPE par l'arrivée des contrats saisonniers.

Plus récemment, la direction avait décidé de stopper les recrutements de CDD de droit privé pour ne privilégier uniquement que les CDD de droit public. Nous ne reviendrons pas sur l'histoire mais nul doute que la souplesse de ces contrats, l'absence de convention collective, d'avantages sociaux ont pesé pour beaucoup dans ce choix de la direction pas toujours stratégique !

Désormais, c'est suite à une décision du MTE et en arrière-plan (mais aux manettes !) de Bercy que la direction va procéder aux recrutements de CDI de droit public pour remplacer, au fur et à mesure des départs, les OPA. Actuellement, notre établissement comporte environ 420 à 430 OPA, dont plus de la moitié, selon la direction, seront partis d'ici 5 à 7 ans.

Même si la question peut légitimement se poser « à qui le tour après ? » nous éviterons d'entrer dans ce débat, la direction « actuelle » certifiant que ces nouveaux contrats ne viseront que la maintenance suite au moratoire sur les recrutements d'OPA. Notons qu'au passage, la direction a tout de même indiqué que désormais, si elle le souhaitait, tous les futurs recrutements pourraient se faire sous CDI publics (en lieu et place des agents en PNA et/ou des CDI Privés)... mais qu'elle ne le ferait pas !

ET POUR LES CDD PUBLICS ACTUELS À LA MAINTENANCE ?

Ainsi, la CFDT-VNF a souligné l'incohérence de ce moratoire par rapport aux projets de VNF, ces recrutements d'OPA étant essentiels pour VNF. En l'état actuel des choses, le CDI (même public) est toujours mieux que le CDD pour ces agents qui étaient depuis trois ans sous contrat précaire. Pour autant, une nouvelle fois la question se pose : il y a déjà tellement de statuts différents sur la maintenance (OPA/PETPE/ CDI privés/ CDD publics/ CDI publics) que cela devient compliqué. Pourquoi favoriser le statut de CDI public plutôt que celui de droit privé sachant qu'il existe pour cette catégorie déjà présente : une grille salariale, une convention collective et la possibilité de bénéficier des actions sociales dispensées par la FDDP ? A n'en pas douter, outre le fait que ce statut soit moins protecteur, ajouter une nouvelle catégorie va compliquer les choses ! Mais bon, au diable les complications, les textes réglementaires ne le permettent pas !

Ainsi, il sera donc proposé pour les personnels depuis 3 ans en CDD de droit public (soit le contrat le moins protecteur qui existe) et donnant satisfaction, un passage en CDI ! La période d'essai de 4 mois (identique pour tous les niveaux de responsabilité) ne leur sera pas imposée, ces derniers venant de réaliser en réalité 3 années de période d'essai ! Sans attendre la note de gestion finalisée, les CDD qui arrivent à terme, se verront proposer un CDI. De même, sans attendre l'extinction du CDD en cours, le CDI sera proposé dès maintenant pour les personnels qui se verraient proposer un CDI à l'extérieur de VNF afin de tenter de les conserver.

Pour la CFDT-VNF, voilà déjà bien longtemps que ces agents auraient dû être sortis de la précarité et se voir proposer un CDI afin de leur permettre de concrétiser leurs projets personnels (prêt bancaire pour acheter un bien etc.).

ET QUELLES RÉMUNÉRATIONS ?

La direction a précisé que la rémunération serait fixée en respectant à la fois une équité interne (par rapport à la communauté maintenance VNF) et une

La politique du grand remplacement (suite)

équité externe (en utilisant un outil qui permettrait de croiser certaines données, d'avoir connaissance d'une moyenne salariale : par rapport à l'âge, aux diplômes, aux secteurs géographiques...). La direction proposera pour ces recrutements et en fonction des situations, une fourchette de recrutement qui devra être respectée par les DT et aucun salaire proposé aux CDD déjà à VNF ne pourra être proposé en étant inférieur au salaire actuel (ça va sans le dire mais nous avons déjà pu le constater pour d'autres catégories de personnel donc c'est encore mieux en le demandant !).

La direction a indiqué qu'elle porterait une attention vraiment toute particulière pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écart salarial entre les différentes catégories sans que, pour autant, il y ait une grille de salaires établie. A ce stade, la direction a précisé qu'elle n'a pas relevé d'écarts significatifs tout en indiquant qu'une analyse complète sera faite ainsi que des comparaisons par typologies d'emploi afin d'obtenir une rémunération moyenne.

Sur proposition de la CFDT-VNF, une augmentation correspondant à la revalorisation automatique de la prime d'ancienneté pour les OPA tous les 3 ans s'opérera, à l'instar des OPA et sous réserve que l'agent soit au moins conforme aux attentes du poste, afin d'éviter qu'un écart injustifié se creuse au fil des années.

Les CDD publics ayant déjà trois années d'ancienneté devraient pouvoir bénéficier de cette revalorisation lors du passage en CDI.

La CFDT-VNF a également interrogé la direction sur la façon dont elle allait rendre les postes attractifs (notamment sur les premiers niveaux de grade) en garantissant une équité interne, étant donné que les premiers niveaux de grade OPA à ce jour restent encore en dessous du SMIC. Cela paraît difficilement tenable et le plus simple serait encore de revaloriser la grille OPA notamment les premiers niveaux.

Enfin, concernant la rémunération, la CFDT-VNF a rappelé que pour le moment, les OPA bénéficiaient du maintien de l'enveloppe promotion pour une durée de 5 ans mais qu'advient-il après ? Il faut là aussi des garanties car l'arrêt des recrutements d'OPA et le départ annoncé de la moitié des effectifs laissent craindre pour l'avenir... L'enveloppe promotion doit être garantie bien au-delà des 5 ans.

De la même façon, il conviendra de s'assurer que les salaires des actuels CDI privés soient bien en cohérence avec les futurs recrutements ou dans le cas contraire, ces derniers devront être revalorisés.

Et pour les évaluations et les mobilités à l'avenir, comment ça va se passer entre ces différents statuts ?

Sur la question des entretiens professionnels annuels, la direction a indiqué qu'il serait essentiel d'harmoniser leurs supports et que celui-ci serait obligatoire. Concernant les évaluations des futurs CDI, la direction a indiqué qu'elles se feraient par rapport aux fiches de poste. Les dispositifs d'évolutions salariales se sont inspirés de ceux existants pour les salariés mainteneurs de droit privé. Pour la revalorisation salariale individuelle, les primes possibles sont issues d'une décision du DG (base INM), une revalorisation est toujours possible en cours d'année.

A compter du mois de juillet 2021, dans le cadre de la reprise des publications de postes au fil de l'eau, ceux liés à la maintenance seront publiés en mentionnant le grade et le niveau de toutes les catégories présentes dans l'EPA et pouvant occuper ce type d'emplois à savoir : OPA / PETPE / CDI Privés et publics. La direction a indiqué que toutes ces catégories devaient pouvoir évoluer dans l'EPA et chacun doit pouvoir postuler en connaissance de cause sur les postes publiés.

Il conviendra de suivre de près ces publications de poste car à l'heure actuelle, malgré nos alertes répétées et 8 ans après la création de l'EPA, il reste encore de trop nombreux postes publiés qui ne mentionnent pas ces précisions (niveau, grade...) !



D'ailleurs à ce titre, comme nous l'avons obtenu pour les autres postes, nous avons demandé la création d'une grille de concordance pour la pesée des postes OPA. Cela évitera des pesées de poste au «doigt mouillé» ou «à la tête du client» !

Indemnité télétravail



Suite à la crise sanitaire qui n'en finit pas, la direction a conformément aux demandes du gouvernement, généralisé le télétravail pour tous les personnels dont le poste et les activités le permettent.

Depuis déjà plus d'un an, la CFDT-VNF revendique l'ouverture des négociations pour :

- **Concier l'avenir du télétravail à VNF** en mode « normal » à l'issue de la crise sanitaire ;
- **Concier la mise en place d'une indemnité télétravail** pour tous les personnels bénéficiant de ce régime de travail.

Ce dispositif, déjà en place avant la crise sanitaire à VNF, était bien souvent restreint au minimum (une journée par semaine, rarement deux, mais aussi parfois beaucoup moins !). De nombreuses activités étaient exclues de ce dispositif pour des raisons d'incompatibilités, de sécurité et disons-le, d'un manque de volonté de la direction.

Un an après le début de la crise sanitaire, l'impossible est devenu possible et pour beaucoup le télétravail c'est 5J/5 ! Là où il se mettait en place sur la base du volontariat, il est devenu obligatoire et les personnels ont dû s'adapter vite et dans les premiers temps notamment, avec les moyens du bord.

Si la CFDT-VNF reste attachée à ce dispositif, il n'en demeure pas moins que nous ne pouvons pas considérer que les conditions actuelles soient positives et durables. C'est pour cette raison que nous souhaitons dès maintenant reprendre les négociations pour anticiper la sortie de crise et donner dans les meilleurs délais de la visibilité aux personnels.

Si le télétravail ne se poursuit pas à l'identique après la crise sanitaire, il ne pourra pas non plus revenir à ce qu'il était avant. Ainsi, **il ne sera pas admissible que du jour au lendemain « le possible » d'aujourd'hui redevienne « l'impossible » de demain !**

Si nous pouvons saluer la direction sur les mesures d'accompagnement mises en place pour protéger et accompagner les personnels (ASA sanitaire, garde d'enfants, disponibilité, télétravail, etc.) **la direction doit garder en mémoire que si les activités de VNF, pour la majeure partie d'entre elles, ont pu se poursuivre c'est avant tout grâce à la capacité d'adaptation des personnels !** Si à certaines occasions, la direction a pu exprimer sa reconnaissance, il est également temps qu'elle le traduise dans les faits. Il n'est plus possible que la direction laisse entendre que les personnels ont la chance de pouvoir bénéficier du télétravail et que ce dispositif est à leur avantage. **Rappelons que si certains sont demandeurs, peu le sont dans ces circonstances et à cette fréquence et nombreux sont ceux qui aspirent à autre chose.**

Lorsque nous souhaitons aborder le sujet des coûts déportés sur les personnels en télétravail, la direction laisse parfois entendre que les personnels ont la chance de pouvoir en bénéficier et que ce dispositif est à leur avantage (temps et frais de route par exemple). En temps ordinaire (hors crise Covid) cela se fait à la demande et l'initiative des salariés, ce qui justifie en soi le fait qu'aucune indemnité ne soit mise en place. *En clair, estimez-vous heureux qu'on vous l'accorde et si cela ne vous convient pas, revenez en présentiel !*

Indemnité télétravail (suite)

Le télétravail pendant la crise sanitaire : la direction fait des économies et les personnels payent la facture

Il est indéniable que le fait qu'une majorité des personnels administratifs soient en télétravail conduit à des économies pour la direction sur les coûts de fonctionnement (électricité, chauffage, eau, déplacements, hôtels, etc.). Il est également incontestable que **ces coûts se reportent sur les personnels** qui travaillent à domicile depuis déjà un an.

La direction nous explique que les économies indirectes ont été très largement utilisées pour la mise en place de mesures de prévention dans le cadre de la crise sanitaire comme l'achat de masque, de gels, de protections individuelles et collectives diverses et variées. Bien entendu, c'est à budget constant pour l'établissement que tout cela a dû se mettre en place.

La CFDT-VNF elle, s'applique à rappeler à la direction que ces dépenses ne sont pas de la responsabilité des personnels et qu'ils n'ont pas à en faire les frais ni à les financer partiellement par un report de charge. **Si la CFDT-VNF est d'accord pour admettre que ce sujet doit être vu dans sa globalité en prenant en compte les avantages et les inconvénients pour les personnels et la direction, il n'en demeure pas moins que l'exercice doit être fait et objectivé.**

Nombreux sont celles et ceux qui ont dû constater une hausse de leur facture d'énergie et pour le coup, cela est facilement démontrable et justifiable d'une année sur l'autre.

À l'inverse, la direction doit pouvoir évaluer la différence entre sa facture annuelle d'avant crise et d'après crise. Nous l'invitons à réaliser cet exercice pour objectiver nos futures discussions.

Pour ce qui concerne les frais de fonctionnement (type imprimante, cartouche d'encre, modification de l'abonnement internet, fournitures de bureau, etc.) **nous considérons que sur la base de justificatifs de besoins et d'achats, le personnel doit pouvoir d'ores et déjà se faire rembourser.** En cas de difficulté, nous les invitons à prendre contact avec leurs représentants de la CFDT-VNF.



Le télétravail en période normale : obtenir une indemnité compensatoire pour les frais engagés

Outre l'ensemble des points courant à un tel dispositif qu'il conviendra de concerter et de balayer dans son ensemble (fréquence du télétravail, accès au télétravail, travail sur site déporté, conditions d'équipement, accès au VPN, formation, etc.) **nous souhaitons qu'un dispositif d'indemnité pérenne du télétravail soit négocié et mis en place.** La CFDT-VNF ne se satisfera pas d'une réponse telle que « le ministère ne l'a pas prévu et s'y refuse donc nous ne pourrions pas le faire », car la direction à toute la latitude pour porter cette juste avancée auprès des tutelles et la mettre en place au sein de l'EPA.

La CFDT-VNF, sur la base d'exemples existants dans d'autres établissements publics (sans compter les nombreuses entreprises), propose qu'une indemnité soit mise en place sous le barème suivant :

- 10 €/mois pour 1 jour télétravaillé par semaine ;
- 20 €/mois pour 2 jours télétravaillés par semaine ;
- 30 €/mois pour 3 jours télétravaillés par semaine ;
- 40 €/mois pour 4 jours télétravaillés par semaine ;
- 50 €/mois pour 5 jours télétravaillés par semaine.

Le télétravail à hauteur de 4 ou 5 jours/semaine doit relever de l'exception et donner lieu à une information du secrétaire du CLHSCT.

Le montant de 10 € par mois pour un jour télétravaillé par semaine (dans la limite de 50 €/mois pour 5 jours par semaine) **reste exonéré de charges sociales et ne sera pas considéré comme un avantage en nature pour les personnels.**

Vu le temps nécessaire pour que la direction prête l'oreille à cette juste revendication, nous avons demandé au Directeur général qu'en cas d'accord sur la mise en place d'une telle indemnité, **celle-ci puisse avoir un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 faute d'avoir été entendu sur 2020.**

La concertation doit avoir lieu dans le second trimestre de cette année et nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur son avancée..

Cartographie des instances



Des discussions sont en cours au sein du ministère afin de définir la cartographie future des instances après les élections de décembre 2022. Ces discussions portent actuellement sur la cartographie des CAP et CCP.

À VNF, le débat a commencé sur les CAP et CCP déconcentrées au sein de l'établissement.

Pour rappel, les CAP ont perdu leurs compétences en matière de promotions et de mobilités. Il ne leur reste que des compétences en matière disciplinaire, refus de titularisation... Les CCP OPA ont conservé, à ce jour, leurs compétences en matière de promotions.

Au ministère pour 2022 : regroupements et déconcentrations des CAP et CCP.

Les catégories A seraient regroupées dans 3 CAP ministérielles :

- CAP corps encadrement supérieur (AC, AUE, IGADD et IPEF) ;
- CAP corps de la catégorie A (ITPE, AAE, OP, CED, PTEM et ASS) ;
- CAP corps de recherche (CR et DR).

Les catégories B seraient regroupées dans une CAP ministérielle :

- CAP corps de la catégorie B (SACDD, TSDD et Officier Port Adjoint).

Les catégories C seraient regroupées à VNF dans :

- ▶ Une CAP VNF catégorie C regroupant les Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE), les Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) et les Dessinateurs ;
- ▶ Une CAP centrale PETPE VNF regroupant les PETPE de VNF ;
- ▶ 7 CAP locales PETPE des directions territoriales.

Pour les OPA, la question posée est celle d'une seule CC OPA pour VNF.

Le DRH adjoint indique qu'il a contacté dès le début d'année le ministère pour le périmètre des instances dans le cadre des élections professionnelles 2022.

Cartographie des instances (suite)

Deux propositions spécifiques à VNF ont émergé :

1. PETPE

La CAP PETPE se ferait à l'échelon central de VNF et non plus au ministère. Il y aurait donc une séparation des Ports maritimes (PM) et des Voies Navigables (VN). Pour VNF, il y aurait également le maintien des CAP locales.

La **CFDT-VNF** a interrogé la direction sur la différence de compétence entre la CAP locale PETPE et celle en nationale d'autant plus qu'il n'y a plus la compétence de promotions à l'inverse des CCP OPA.

Concernant la différence de compétence entre la CAP PETPE locale et nationale, **la direction** a reconnu que la question se posait. La direction va faire l'exercice, mais s'il n'est pas constaté de réels intérêts, elle fera la proposition de ne maintenir qu'une seule CAP centrale VNF.

2. OPA

Compte tenu, selon la direction, que certaines CCP OPA en DT n'auraient plus le nombre suffisant d'électeurs pour l'organisation d'élections, elles seraient remontées au niveau central VNF dans une CCP OPA unique.

La **CFDT-VNF** a rappelé qu'à l'époque le choix avait été fait de regrouper les CCP OPA pour les DT qui n'avaient pas assez d'effectifs. C'était le cas pour la DT CB avec la DT BS. La CFDT-VNF a indiqué qu'il était important selon elle, de garder cette proximité, car les élus du terrain et les DT connaissent mieux les agents qu'en national.

Enfin, **la CFDT-VNF** a soulevé la problématique du maintien de l'enveloppe promotion pour les OPA et de sa répartition si la CCP OPA devenait centrale, car l'enveloppe des promotions est définie à ce jour pour les CCP OPA de chaque DT.

La direction a indiqué que le fait d'avoir rattaché certains OPA d'une DT à la CCP OPA d'une autre DT (faute du nombre nécessaire d'agents), était totalement illégal et qu'il fallait bien trouver un moyen de gérer la situation malgré le nombre décroissant d'effectifs OPA (moins de 20 dans certaines DT sont annoncés très prochainement).

La direction a souhaité que les organisations syndicales se prononcent sur ces propositions. De fait, suite à son conseil national du 15 et 16 mars, la **CFDT-VNF** a indiqué à la direction son positionnement à savoir :

Concernant la CAP PETPE : s'il s'agit de maintenir les personnels des Ports Maritimes (PM) dans la CAP centrale, **la CFDT-VNF** souhaite que celle-ci reste gérée par le ministère, car l'inverse serait illogique. Par contre, s'il s'agit de se cantonner à une CAP PETPE sur l'unique périmètre de VNF, la CFDT-VNF est favorable à une CAP centrale VNF sous réserve du maintien des CAP locales. La CFDT-VNF s'interroge sur la possibilité réglementaire de distiller les compétences (déjà diminuées) entre une CAP locale et une CAP nationale. Faute à ce stade de pouvoir indiquer la répartition des compétences sur ces deux instances (locale et nationale) la direction a évoqué la possibilité de ne tenir qu'une seule CAP centrale. Dans ces conditions plutôt que de diminuer encore ou créer des doublons entre le rôle des CAP locales et de la CAP nationale, elle ne s'y opposerait pas sous réserve encore une fois que le périmètre soit uniquement sur VNF.

Concernant la CCP OPA : La CFDT-VNF se prononce pour le maintien de ces CCP OPA au niveau local. Dans le cas où une DT atteindrait le seuil fatidique de moins de 20 OPA, la CFDT-VNF est favorable à ce que celle-ci soit regroupée avec la DT la plus proche. À ce titre, la CFDT-VNF s'interroge, car à la DT CB, une CCP OPA s'est tenue récemment et il reste encore 25 OPA. N'étant pas prévu plus de 5 départs d'ici fin 2022, **sur quelle base s'appuie la direction pour**

Cartographie des instances (suite)

indiquer qu'ils seront moins de 20 d'ici fin 2022 ?

De plus la position de la CFDT-VNF ne vaut que dans le cas où il n'y aurait aucune évolution statutaire et de compétence des CCP OPA dans le cadre des discussions ministérielles (basculement sur un statut fonction publique territoriale notamment).

Enfin, la CFDT-VNF demande des garanties (en cas de fusion ou non), pour le maintien des enveloppes selon l'existant et cela pour les agents de chaque DT. Ainsi s'il devait y avoir fusion des CCP OPA de la DT CB et de la DT BS il

faudra bien que les deux enveloppes promos soient distinctes et correspondent à celles de cette année.



VOUS SOUHAITEZ RETROUVER TOUTE L'ACTUALITÉ DE NOTRE MINISTÈRE ?

- Continuité d'activité situation des agents et nombre de Covid dans les services et EP au 25-03-21 ;
- Crise sanitaire : comité de suivi du 22 mars 2021 ;
- Attestations de déplacement sous couvre-feu et mesures renforcées ;
- Télétravail : instruction du gouvernement du 18 mars 2021 relative au télétravail ;
- Protection Sociale Complémentaire : groupe de travail Fonction Publique du 18 mars 2021 ;
- Promotions 2021 : résultats des promotions ;
- Salaires : des points d'indice supplémentaires pour les agents avec traitement inférieur au SMIC ;
- Fiches pratiques : Le Compte Personnel d'Activité (CPA) et le Compte Personnel de Formation (CPF).

Et de nombreux autres articles et actualités en suivant ce lien : <https://www.cfdt-ufetam.org/actualites/>



Siège

Vous en avez marre de télétravailler ? Les programmes TV vous semblent fades et vous désespérez de ne pas revoir l'Homme du Picardie en prime time ? **Rassurez-vous, il existe, grâce au siège de VNF, un service de vidéo à la demande avec une offre de séries inédites et de nouvelles saisons** pour celles que vous aimez déjà ! Nous vous faisons une première lecture qui vous facilitera la **découverte de VNFLIX**.



STRANGER DSIN

Ou l'histoire d'une nouvelle direction qui tâtonne pour trouver sa place dans l'établissement et qui peine à faire adhérer ses membres à ses objectifs. Souvenez-vous, la première saison voyait une scission de la DRHM avec l'indépendance déclarée d'un Service Informatique qui devenait une Direction des Systèmes d'Information et du Numérique. Le seul nouvel acteur à arriver dans le casting était le directeur qui entendait entraîner son personnel pour accompagner la transition numérique de l'établissement, au siège et dans toutes les DT. Pour cette nouvelle saison, nos agents ont expérimenté un nouveau management, avec de nouveaux services et des fiches de postes « plus conformes à la réalité des métiers informatiques » ! Comment vont-ils digérer cette nouvelle façon de travailler ? Seront-ils eux-mêmes digérés par cette organisation ?

Notre avis : Une série un peu réchauffée après un lancement de la première saison chaotique, avec un jeu d'acteur certes déjà vu pour certains, mais avec déjà de nouvelles têtes et de nouveaux personnages à venir pour cette deuxième saison (4 ETP en 2021). On a bien vu dans la première saison tout le potentiel de création d'une nouvelle direction et rappelons que la CFDT-VNF avait appelé les auteurs de la direction générale à s'engager dans ce choix. L'ancien service, perdu au sein d'une DRHM qui ne l'avait jamais vraiment valorisé, n'était vraiment pas suffisamment armé pour répondre à tous les besoins de transformation de l'établissement. D'ailleurs, l'annonce d'un budget record laissait penser que les nouveaux outils mis en place comme le CSTN (Centre de Service de la Transformation Numérique) allait vraiment faire bouger les choses. Et bien, il semble que si dans la première saison, ces outils ont été beaucoup utilisés,

la seconde saison risque de tourner court. **Un budget en baisse, des personnels qui ne comprennent pas les modifications d'organisation puisqu'on leur transmet deux schémas différents le même jour : le Directeur semblait bien seul et on espère qu'il relancera l'intrigue avec tous ses personnels derrière lui. Attention toutefois, il faut toujours de bonnes lunettes pour lire les sous-titres, car cette série n'est toujours disponible qu'en VO (Lead développeur, Proxy product owner, de la data, des user stories...)**

G.A.C.P.D.P. — AU SERVICE DES PRIVÉS

Non, il ne s'agit pas de l'acronyme d'une agence de renseignements des États-Unis, mais de la nouvelle saison d'une série bien française, bien VNF : la **Gestion Administrative Centralisée des Personnels de Droit Privé** ! Certes, ce sujet n'est pas nouveau et on sent bien que les auteurs peinent à se renouveler puisqu'il est à nouveau question du Secrétariat Général du siège, du SGAP, de la DRHM... qui entrent dans une lutte fratricide pour récupérer la gestion administrative de 400 salariés de droits privés à une échelle nationale. Qui va gagner entre ces services ? Comment les salariés feront demain pour avoir des réponses ?

Notre avis : Le retour d'une série bien de chez nous, qui nous revient après un cycle de décentralisation dans les DT. C'est clairement un redémarrage, reboot pour les plus anglophiles, après plusieurs saisons où les gestionnaires se sont écharpés en DT à gérer des contrats de droit privé, à comprendre comment fonctionne la NAO et comment rédiger une fiche de poste avec des niveaux de 1 à 10 (mais où sont les lettres ??). Prévu l'année dernière, le lancement de cette nouvelle saison a été retardé à cause de la Covid, de problèmes techniques dans la paie et d'autres soucis que l'on a déjà entendus sur d'autres séries. **La réalité est toute autre, il s'agit simplement d'un manque d'inspiration de la part des auteurs de la direction générale qui ont cherché pendant un an comment faire revenir l'intrigue en arrière en proposant, à nouveau, de centraliser cette gestion.** Pour l'instant, seul le premier épisode est disponible en ligne et l'intrigue n'avance pas du tout. Le seul point acté semble être le choix de confier la gestion au SGAP, qui devancerait le SG du siège. C'est un début un peu timide pour une série attendue et réclamée pourtant par la CFDT-VNF depuis de nombreuses années. Souhaitons cependant que les prochains épisodes, avec les classiques préfigurations, une promesse de dialogue sociale et une transition réfléchie soient à la hauteur des attentes. **Fin de cette nouvelle saison prévue le 1^{er} janvier 2022, on a hâte d'en voir la fin !**

DT STRASBOURG

Une page se tourne...



Après 40 années passées au Service de la Navigation et Voies Navigables de France, Patrick Becker a fait valoir ses droits à la retraite. Annonce d'une décision qui a dû redonner bien des sourires à la tête de notre direction.

Mais avant d'en arriver là, Patrick, qui avait repris le flambeau au sein de la DTS il y a 39 ans, a, petit à petit, et avec beaucoup de patience et de combativité, développé et fait grandir ce syndicat. Il allait à la rencontre des agents, les défendait, les conseillait et portait fermement et avec conviction tous les dossiers traités en instance. Il a su s'entourer de militants investis tout au long de ces années et savait mobiliser les personnels dans des actions mémorables pour certaines !!!

Après 3 mobilités et plusieurs fonctions, il a toujours su garder les pieds sur terre et aura toujours su se souvenir « d'où il vient ». Cette proximité de terrain si utile à son engagement lui manquera certainement, mais les agents de la DTS ne l'oublieront pas de sitôt ! Il restera ancré dans cette mémoire collective.

Engagé, il l'a été jusqu'à son dernier jour de travail et l'a encore maintes fois prouvé lors de cette période sanitaire complexe où il s'est investi sans compter ses heures et a enrichi les nombreux débats et échanges avec la direction.

Mais cet investissement n'était pas que local, il l'a également été lors de ses nombreuses réunions « nationales » où Patrick a toujours été force de propositions.

Aussi la section syndicale de la DTS lui souhaite une longue et heureuse retraite. Un grand merci également à son épouse Claudia qui, tout au long de ces années, l'a accompagné contre vents et marées. Qu'ils sachent profiter ensemble d'une paisible retraite et de leur petite fille venue récemment agrandir le cercle familial.

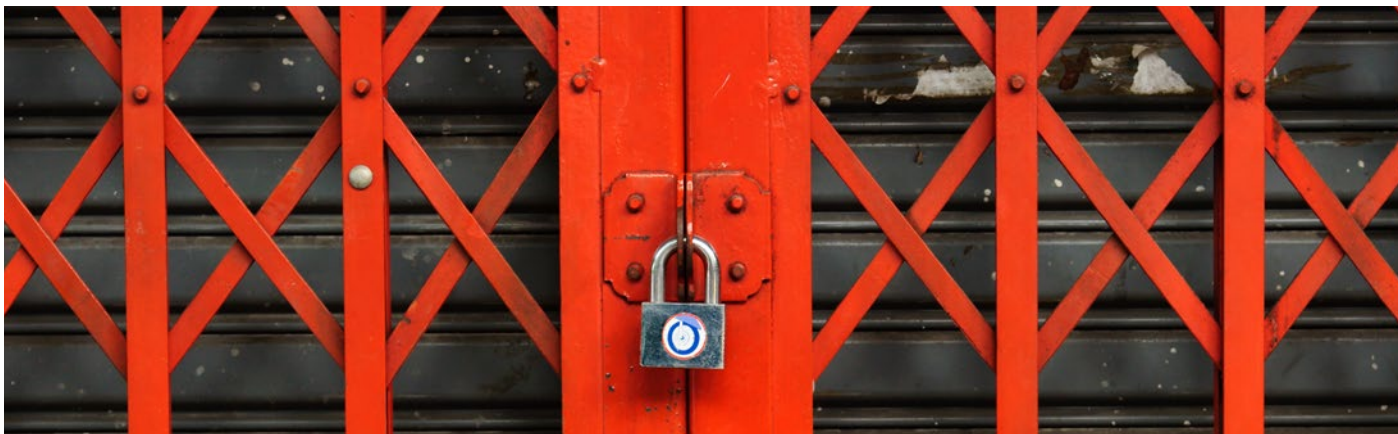


ARRIVÉE D'UN NOUVEAU DIRECTEUR À LA DTS

Au 1^{er} janvier 2021, la direction territoriale de Strasbourg a accueilli Yann QUIQUANDON comme nouveau Directeur. Il succède à Marie-Céline MASSON qui a repris la direction territoriale du Nord-Pas-de-Calais.

La CFDT-VNF de la DT de Strasbourg lui souhaite la bienvenue et compte sur son expérience pour développer le tourisme et la logistique fluviale. **Elle espère un dialogue social de qualité pour le bien-être des agents et cela, malgré une pandémie qui dure et une importante réorganisation en cours dont nous n'apercevons pas encore le bout du tunnel.**

Demain on ferme : mort du Petit Gabarit en DTRS



Après avoir réduit considérablement les effectifs en automatisant les ouvrages.

Après avoir intégré aux équipes des saisonniers (3 +1) afin de diminuer encore les effectifs pérennes.

Après avoir redécoupé sans cesse les secteurs d'itinérants allongeant ces derniers au-delà de ce qui est réalisable sur une journée de travail.

Après avoir annoncé la baisse du niveau d'enfoncement sur le Canal du Rhône au Rhin (CRR) empêchant ainsi les derniers bateaux utilisateurs de passer ce qui conduira à terme à un passage en gestion hydraulique.

Après avoir annoncé remplacer certains agents temporairement par des saisonniers de par l'impossibilité de recruter qu'impose le plafond d'emploi et ceci au mépris complet de la réorganisation mise en place en 2017 et du Plan Particulier d'Exploitation (PPE) correspondant.

C'est maintenant sur les saisonniers que le couperet tombe en divisant par 2 le nombre de recrutés.

C'est maintenant qu'il n'y a plus aucune marge de manœuvre que l'on pourra toujours faire porter la responsabilité de la baisse du niveau de service sur l'absence ou la maladie d'un agent.

Mais sur ces points, nous disons : **ASSUMEZ** plutôt que de faire croire en la fatalité !

Assumez que, malgré vos démentis qui renvoient vers une participation des régions pour le maintien du niveau de service actuel, votre intention est de « dénaviguer » le Petit Gabarit de la DTRS.

DT NORD-EST



L'exercice de communication sur le projet de COP et le schéma de l'exploitation des voies du Nord-Est s'adressent bien plus aux élus des territoires qu'aux représentants du personnel. Il ne se passe pas une semaine sans qu'un article ne soit publié dans la presse sur les rencontres de notre directeur auprès d'élus locaux. **Le message est clair : « si les collectivités ne se bougent pas pour porter des projets de développement sur le Canal, VNF fera le minimum ! ».** VNF a trouvé, en notre Directeur le bon lobbyiste auprès des territoires.

Un plan d'investissement sur 10 ans a été présenté pour moderniser nos réseaux avec l'appui de la région et des locaux. **Si le thème principal reposait sur l'avenir du tourisme fluvial au Nord-Est, le projet d'abandon de l'exploitation par VNF de 3 secteurs pour fin 2022 n'a pas été exposé** (Canal des Ardennes, Meuse amont à partir de Dom-Le-Ménil et Canal des Vosges de Fontenoy le château à Messein). Parallèlement au mois de décembre, la direction a invité les personnels à se réunir en présentiel dans le respect des mesures de prévention Covid. Le message portait sur une réorganisation rapide, nécessaire et transitoire pour faire face aux réductions d'effectifs imposées par VNF : moins 26 ETP à la DT dont 18 à l'exploitation afin d'assurer la future offre de navigation en 2023 (comprenons par-là, la fin sous-jacente de l'exploitation sur les 3 secteurs cités plus haut...).

Du côté de la mobilité, 6 agents d'exploitation ont été recrutés afin d'assurer le remplacement de nombreux départs en retraite. Le Papy-Boom est pour bientôt : déjà activé à l'exploitation, cela va s'étendre

à la maintenance et dans les activités support avec de nombreux départs qui feront les choux gras de Bercy « on va rendre des effectifs ! » et perdre des missions. Quelques arrivées par mutation sont également à saluer. Pour pallier à la fin des recrutements des OPA, abandonnés par le ministère, les CDD employés en renfort pour assurer la maintenance, sont en bonne voie de voir leur contrat se transformer en CDI public à VNF.

Enfin, après avoir reçu une fin de non-recevoir par notre DT suite à nos alertes portant sur la gestion indemnitaire dans le logiciel Octave (dont certaines données CHRONOS transférées sont vues à la baisse), nous avons commencé à échanger avec le DRH avec l'appui de notre secrétaire général CFDT-VNF. **L'objectif était dans un premier temps d'obtenir le maintien de la majoration des dimanches de Pâques et Pentecôte en jours fériés, comme le prévoit les accords RTT de 2001 et tel qu'appliqué dans les DT. Si nous avons obtenu cette avancée,** il nous reste encore un point d'achoppement sur les astreintes qui sera discuté très prochainement.

Nos équipes restent mobilisées à vos côtés. N'hésitez pas à nous contacter (Gabriel Hess, secrétaire de la section DT Nord-Est : gabriel.hess@vnf.fr) lorsque vous avez des questions, notamment sur votre carrière compte tenu de la fin des CAP en matière de mobilités et d'avancements de grade.

La DTBS sombre dans le hard et soft skill !



Derrière ces barbarismes se cachent bel et bien des humains avec leurs émotions, c'est du moins ce que cherche à nous faire croire le rapport* effectué à la DTBS sur le télétravail. Un audit réalisé cet été auprès des agents de la direction (après le premier confinement) fait apparaître tout l'intérêt de ce mode de travail pour les agents qui l'utilise au quotidien. Avec un taux de satisfaction très élevé, cette expérience semblait largement plébiscitée par les télétravailleurs. Si c'est une solution à court terme et un gain de temps certain dans les grandes agglomérations, cette belle médaille a aussi son revers. Ce mode de travail mis en place à la hâte pour quelques mois en mars dernier est encore la norme aujourd'hui. **Quel est son avenir ?**

Hier, prescrit à dose homéopathique dans notre direction, le télétravail est devenu par la force des choses le remède universel. Difficile de s'en passer aujourd'hui, il est le garant de la sauvegarde de notre activité. C'est toutefois ce qui ressort du questionnaire dans lequel la direction en profite pour s'auto-congratuler, en vantant les qualités du chef : *management d'équipes, les techniques d'animation de moments collaboratifs à distance, etc.* Ce que les Anglais nomment plus prosaïquement les *hardskills* (comprendre les vraies compétences techniques). Pour l'employé à distance, le menu est différent : les compétences comportementales transversales, l'adaptabilité, l'autonomie, la résolution de problèmes ; en anglais dans le texte les *softskills* (tout ce qui ne s'apprend pas). Le rapport décrit toutes les compétences que les travailleurs à distance ont dû développer fissa pour s'intégrer à leur nouvel environnement avec quelques bémols comme l'aménagement des temps de travail, le temps gagné dans les transports est finalement passé à... travailler.

Difficile de croire aussi que tout le monde disposait de l'espace nécessaire à ce genre d'activité.

Qu'en est-il un an après ? Pour le retour des télétravailleurs à une situation normale, *avec l'envie de reprendre* (dixit le rapport), VNF doit être fédérateur et souder les équipes ce qui est tout le contraire du travail à distance. La volonté de préserver la santé des personnels est bien réelle. Une majorité des agents est toujours en télétravail, ceux qui sont satisfaits comme les autres. Dans ses préconisations, le rapport demande des moments de partage et d'écoute, **il n'est pas certain que tous les travailleurs à distance bénéficient effectivement de ces moments de la part de leur encadrement.** L'avenir est incertain, pas seulement à cause de la pandémie, la restructuration permanente des services a mis à mal la cohésion entre les personnels qui n'a jamais été aussi faible que pendant cette période. Le télétravail ne fait qu'aggraver cette situation de crise permanente. Une majorité d'agents a continué d'effectuer ses tâches sur site. Pour les personnels de terrain dont l'encadrement était placé en télétravail, la situation est encore plus compliquée.

Ce mode de travail peut-il perdurer dans le temps à cette fréquence ? Est-il possible d'exiger beaucoup des autres derrière son ordinateur ? L'individualisme va-t-il se substituer à l'esprit d'équipe ? Sur le long terme, ces questions restent en suspens. Chaque jour qui passe diminue les chances d'un retour à une situation normale.

**Crise sanitaire retour d'expérience au sein de la DTBS*



Le 1^{er} mars 2021 marque pour la DTSO la mise en place de l'ensemble des unités au sein des services déjà opérationnels depuis le 1^{er} novembre 2020.

Dans les services territoriaux, les Unités Infrastructure, Eau, Exploitation (UIEE) intégreront les futurs Centres Territoriaux (CT). Les CT issus de la fusion de 2 ex-centres d'exploitation verront le jour à compter du 1^{er} novembre, ce décalage devant permettre aux unités supports (UIEE notamment) déjà mises en place de se mettre en ordre de marche pour être opérationnelles d'ici là. Elles seront théoriquement suffisamment dimensionnées et organisées pour assurer leurs missions. **Mais ces unités seront-elles totalement pourvues et opérationnelles au 1^{er} novembre ? Telle est à la fois notre interrogation et notre crainte.**

Ces futurs CT assureront l'interface avec les acteurs territoriaux sur lesquels VNF souhaite renforcer sa représentativité. La représentativité de VNF est une évidence pour nous, mais le Chef de centre devra également continuer à organiser, gérer, arbitrer les missions d'un centre désormais étendu sur deux sites... Cette nouvelle organisation devra reposer sur

des qualités d'organisation et de management, ce qui complique et renforce les responsabilités du chef de centre. Tout cela dans un contexte inédit marqué par la mise en place d'unités qui doivent être suffisamment solides pour aider les centres tout en assurant leurs missions transversales. **Les chefs d'unités et leurs adjoints risquent eux aussi de voir leurs activités et leurs responsabilités fortement augmentées... C'est un test à grande échelle !!!**

Les chefs d'équipe principaux qui, eux, épaulaient au quotidien le chef de centre d'exploitation, seront désormais placés sous l'autorité hiérarchique d'un chef de centre territorial « mutualisé » dont la présence et la disponibilité seront certainement réduites compte tenu de l'élargissement de son périmètre d'actions sur 2 sites.

Par ailleurs, à l'heure où les discussions sur une valorisation cohérente et justifiée de la PTETE des chefs d'équipe principaux (notamment encadrants) sont en cours, il est nécessaire que les personnels de catégorie B bénéficient d'une valorisation financière correspondant à l'évolution de leurs responsabilités. Une demande en ce sens a été faite auprès de la direction.

DT CENTRE-BOURGOGNE

The show must go on* !

Comme nous l'avons déjà mentionné, le spectacle continue et les projets se suivent.

De nouvelles tournées du DTCBAND auprès des personnels ont été organisées début 2021 pour présenter le RI TOUR 2020 (règlement intérieur) notamment. Les agents ont dû se contenter d'un concert de flûte et de pipeau tandis que dans les instances les joueurs de violon faisaient le show.

Malgré une consultation auprès des agents de terrain concernant les modifications à apporter au Règlement Intérieur, le choix de la majorité n'a pas été pris en compte. Donner une voix aux agents locaux ne suffira sans doute pas à mettre fin au malaise démocratique que l'épidémie de la Covid-19 a encore accentué. Un peu partout dans la DT, le désaveu des projets menés, les frustrations, les tensions sociales et les tentations autoritaires ont gagné du terrain. **Retrouver la confiance est devenu un défi d'une grande ampleur.**

La crise de la Covid-19 n'a pas ralenti les idées de mouvements perpétuels. Les agents ont débordé d'imagination pour continuer à travailler et à se restaurer en toute sécurité. Ces quelques vers pourraient résumer les conditions qui leur sont imposées :

Pour se restaurer en sécurité

Il faut bien nous protéger

Super la vie sous plexi

Les journées sont plus sexy

Super la vie sous plexiglas

Les semaines sont plus classes

Dans les ALGECO pas de respect des gestes barrières

Dans d'anciens locaux nous nous installons

On cherche à nous faire des misères

Pour avouer enfin, que nous avons raison

Tandis que dans nos contrées éloignées au sein de la DTCB, les agents sont affectés dans des locaux vétustes, un projet de « VERSAILLE » est proposé sur le futur site de BRIARE. Comme disait Marie Antoinette « s'ils n'ont pas de pain, qu'ils mangent de la brioche ».

La CFDT-VNF a confirmé à plusieurs reprises devant les instances son opposition face aux propositions de modification des UTI dans la configuration proposée par la direction. Depuis, de nouveaux organigrammes des UTI ont été présentés en CTUP. Ironie, chaque UTI ne correspond pas au projet. La CFDT-VNF a dénoncé à plusieurs reprises l'incohérence du projet de la DT avec la configuration des UTI.

La DT indique que la réunion du 22 février organisée avec les RST sur les problèmes de l'UTI Nivernais Yonne s'est, selon elle, déroulée dans de bonnes conditions et que le dialogue était constructif. Elle a répondu, comme elle s'y était engagée, sur le point des ISH qui ne seront pas modifiées en 2020 et le versement de la prime panier sur les temps de passage des bateaux le midi. **Nous rappelons que ce sont les efforts continus de la CFDT-VNF et des agents depuis plusieurs mois qui ont permis d'obtenir ces résultats.**

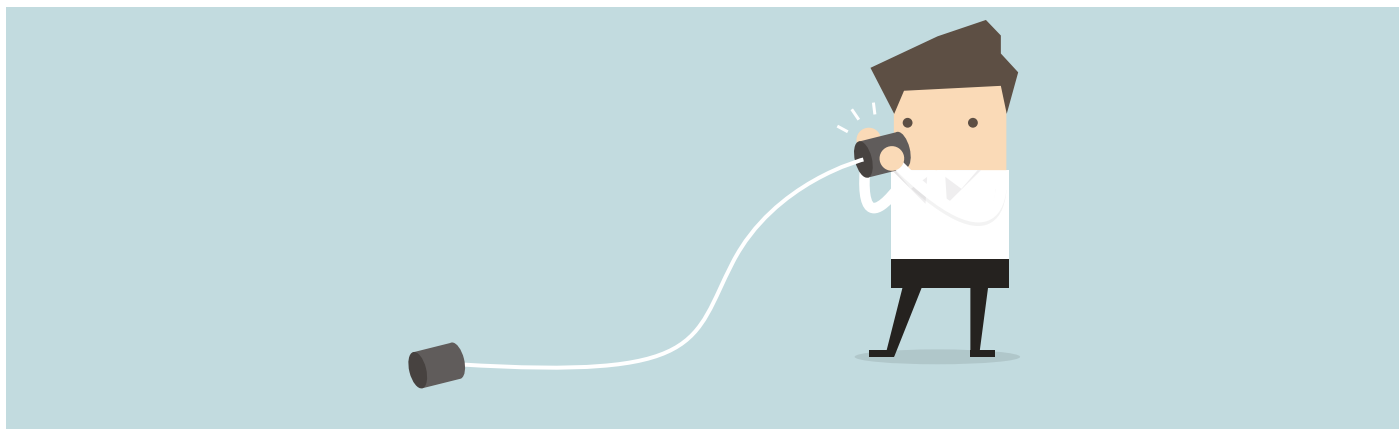
Enfin, malgré des baisses drastiques dans les budgets de fonctionnement et d'hygiène sécurité, la DT se dote de véhicules pour des « WALKER DTCB RANGERS » d'une valeur de plusieurs milliers d'euros et à forte consommation. La CFDT-VNF relève l'utilisation inappropriée de ces véhicules et se demande quand aura lieu la fourniture des bottes et des chapeaux de cow-boy.

Par ailleurs, alors que notre DT sera pourvue d'un tiers du budget de transformation de l'établissement et d'un budget du même ordre pour le plan de relance, dans le même temps elle est amputée de la baisse d'un quart de ses effectifs. De nouvelles fiches de poste devront être rédigées : « Ex Magicien » ou « Avenger » capables de réaliser le projet de transformation du périmètre de la DT avec des effectifs hétéroclites, des systèmes d'organisation et de management hérités du passé. Les organigrammes présentés lors des instances font davantage penser à un mercato qu'à une réelle recherche d'objectif commun. La DTCB doit réussir la quadrature du cercle : dans un contexte de baisse des effectifs, des budgets de fonctionnement et d'hygiène et sécurité et d'augmentation des budgets d'investissement, la DT doit attirer les compétences et participer à la transition écologique... Comme le disait Paul Valéry « *le problème de notre temps, c'est que le futur n'est plus ce qu'il a été* ».

La CFDT-VNF alerte sur les capacités de cette jeune DT à finaliser l'ensemble de ces projets, c'est comme si elle devait labourer un champ avec un canif...

**le spectacle doit continuer*

Téléconduite... T'es où ? Mais t'es pas là !



Le moindre qu'on puisse dire, c'est que ce petit refrain pourrait bien coller à la communication faite autour de la téléconduite dans la DT Nord - Pas-de-Calais !

Après un début effervescent et prometteur en termes de communication et d'information fin 2018 — début 2019 sur le sujet, nous faisons le constat que notre direction n'a pas tenu sa ligne directrice en 2020, une vraie année blanche !

L'histoire ne serait-elle pas sans fin?... La crise sanitaire ne peut tout expliquer et les grands discours du projet de modernisation de notre service via le Contrat d'Objectifs et de Performance, à la une de toutes nos réunions, ne nous paraissent pas suffisants. Où en est-on ? Où sont les infos que nous attendons légitimement ? **Une simple allusion en termes de réponse à nos questions quant à la rédaction d'un cahier des charges pour le choix d'un bureau d'études qui peine à sortir n'est pas une réponse acceptable !**

L'inquiétude grandissante de nos collègues impactés par ce projet ne semble pas être un critère suffisamment important pour partager des informations réelles et concrètes sur leur devenir professionnel et, disons-le aussi, familial, car tout changement n'est pas anodin !

La mise en œuvre de la téléconduite passera par de nouvelles méthodes d'exploitation, de nouveaux métiers, de nouveaux outils de travail... Elle a été annoncée progressive entre 2021 et 2023, il est grand temps pour le bien de tous de sortir de cette zone d'ombre, de reprendre le dialogue, de partager les informations, de répondre aux questions des agents concernés (questions déjà remontées pour la plupart depuis plus deux ans !).

N'oublions pas que le silence est l'expression du mépris et que seule la discussion permet des échanges productifs pour faire avancer les choses !