

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

VNF n'échappe pas au dérèglement climatique et à ses conséquences ! Gros coup de vent sur l'établissement ! Fonte des effectifs, gel du point d'indice, nouvelle configuration du Projet Canal Seine-Nord Europe, intempéries sur le télétravail... Attachez les amarres ! Dans ce tumulte, la CFDT-VNF s'est mobilisée et a réussi à arracher quelques garanties. Découvrez l'ensemble de l'actualité dans ce nouveau numéro. Bonne lecture.

- N°28

SEPTEMBRE / OCTOBRE 2017

PAGE 2

À la une (suite)

Clin d'oeil

PAGE 3 à 7

Agenda

Les Eq'Eaux Nationaux :

- Levée de préavis de grève de la CFDT-VNF : le maintien de la rémunération des salariés de droit privé enfin garanti au 1er janvier 2018 !

- Au-delà du réel : épisode du Règlement Intérieur

- Société du canal Seine-Nord-Europe : Quelques garanties dans une situation incertaine

PAGE 8 à 9

- Accord saisonnier : Quand VNF fait de la précarisation un choix assumé

- Réduction des effectifs à VNF : Les marinières passeront en fermant les yeux

- Négociation annuelle obligatoire (NAO)

- Lancement de l'expérimentation télétravail : Ça coince !

Les Eq'Eaux du Ministère

PAGE 10 à 14

Les Eq'Eaux des Régions

À la une

PERSONNELS PUBLICS COMME PRIVÉS, TOUS CONCERNÉS !

L'appel à la grève et à manifester, unanime des 9 organisations syndicales de la fonction publique est un sérieux avertissement au ministère de tutelle de l'EPA VNF. Nous n'accepterons pas que les agents du secteur public soient la variable d'ajustement de Bercy :

→ La CFDT-VNF condamne la baisse programmée de 98 agents en 2018 qui ne fera qu'accroître la précarité et la flexibilité des personnels tout en réduisant l'offre aux usagers. Ces réductions d'effectifs suscitent de nombreuses réorganisations qui impactent les salaires des personnels d'exploitation en baissant leurs



régimes indemnitaires et cela sans même une garantie comme l'Indemnité Temporaire d'Accompagnement signée. Cela génère un profond mal-être des personnels ;

→ La CFDT-VNF n'accepte pas l'augmentation des prélèvements de la CSG qui devrait être compensée sur le salaire dès janvier 2018 et de façon pérenne.

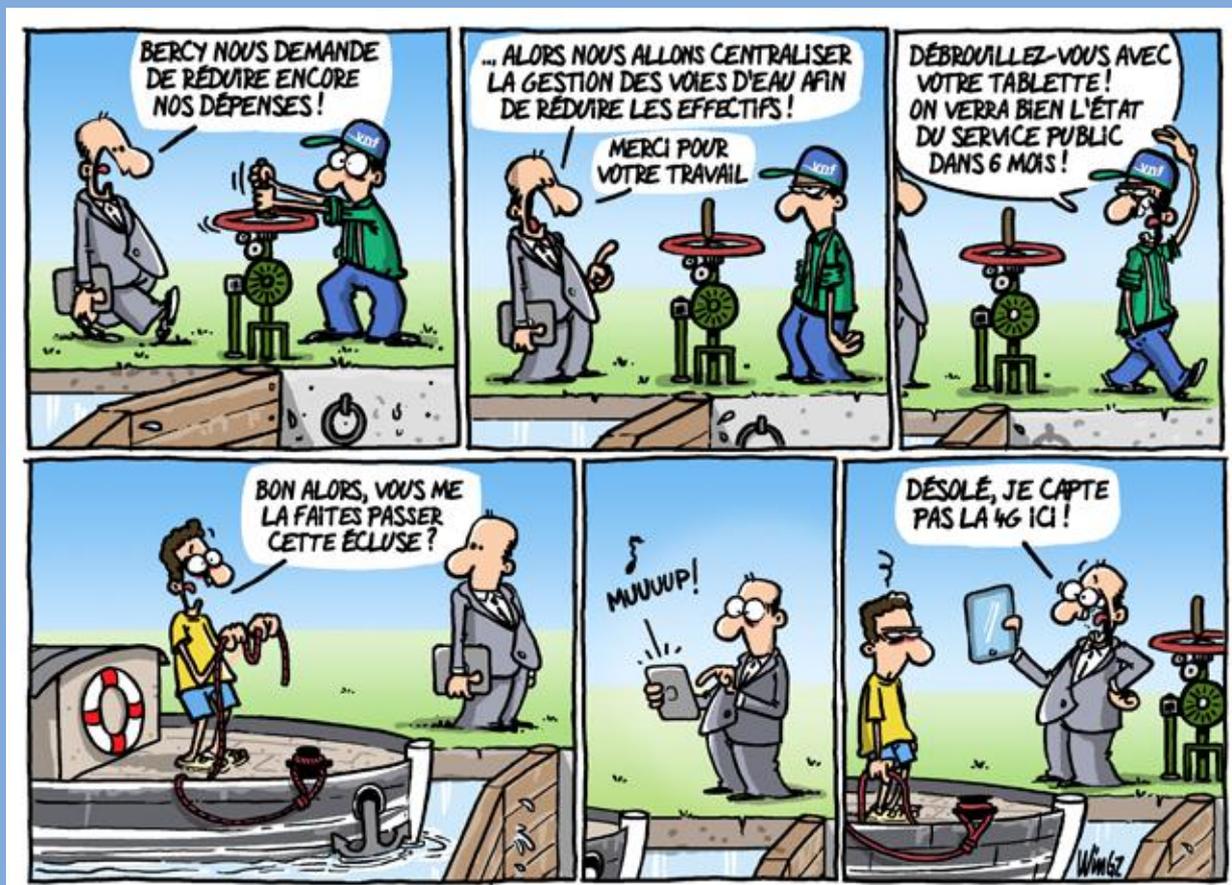
→ La CFDT-VNF condamne le gel du point d'indice car contrairement au coût de la vie, la rémunération des personnels de droit public stagne ne permettant pas un maintien de pouvoir d'achat à minima constant.

→ La CFDT-VNF refuse le retour du jour de carence aux fonctionnaires qui n'est pas innocente au vu du mal-être grandissant de nos personnels de par les conditions de travail, le manque d'effectif... qui entraînent surmenage, stress, dépression...

S'agissant des personnels de droit privé et suite à l'augmentation annoncée de la CSG, la CFDT-VNF a maintenu la pression pour qu'ils ne soient pas les laissés pour compte. Notre ténacité et votre soutien à nos côtés ont permis l'intégration d'un article garantissant une mesure compensatoire dans l'accord NAO 2017 et, par conséquent, la levée du préavis de grève du 12 octobre 2017 (voir article).

Nous remercions tous et toutes pour vos messages de soutien et votre mobilisation à nos côtés.

Clin d'œil



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier



4 octobre 2017 :

- Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

6 octobre 2017 :

- Bilatérale Saisonnier avec CFDT-VNF – DRHM

11 octobre 2017 :

-Réunion DG/DS

12 octobre 2017:

- Conseil d'Administration VNF
- Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

19 octobre 2017 :

- Réunion CTU Formation plénière
- Réunion CTU Formation de Droit Public
- SIGNATURE DE L'ACCORD NAO 2017 (salariés de droit privé)

20 octobre 2017 :

-Réunion de la commission des carrières et rémunérations (salariés de droit privé)

9 novembre 2017 :

-Réunion CTU Formation de Droit Privé (sous réserve)

30 novembre 2017 :

- Réunion CTU Formation plénière
- Réunion CTU Formation de Droit Public (sous réserve)

LEVÉE DU PRÉAVIS DE GRÈVE DE LA CFDT-VNF : LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ ENFIN GARANTI AU 1ER JANVIER 2018 !

Après de longues semaines de négociation, nous avons enfin abouti à la signature du protocole de sortie de grève garantissant l'absence d'impact sur la rémunération nette des salariés de droit privé dès le 1er janvier 2018 suite à la hausse de la CSG.

Cette revendication, présentée et portée auprès de la direction par la CFDT-VNF, fait suite aux annonces du gouvernement d'une hausse de la CSG à hauteur de 1,7 % dès le 1er janvier 2018.

IMPACT POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Celle-ci doit être compensée par la baisse des cotisations sociales chômage pour 2,40 % et maladie pour 0,75% soit un total de 3,15 % pour les salariés du secteur privé donc un gain effectif de +1,45 % sur la fiche de paie.

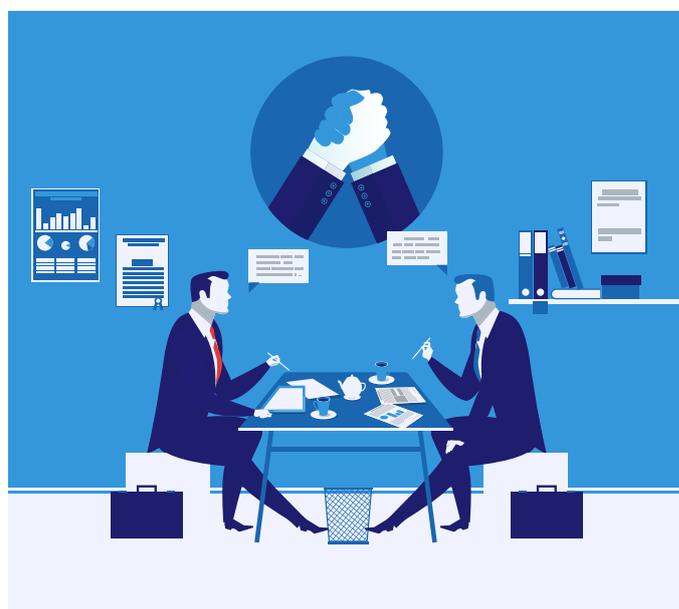
IMPACT POUR LES AGENTS PUBLICS

Pour les personnels publics, des négociations sont entamées avec l'Etat dans ce dernier trimestre 2017. L'État s'est publiquement engagé à la mise en place d'un dispositif pour compenser cette augmentation pour les agents de droit public sans pour autant préciser à ce stade la méthode.

Quels effets de bord pour les salariés de droit privé au sein de VNF ? Ni la direction, ni les tutelles ne s'en étaient préoccupées. La CFDT-VNF qui reste soucieuse du maintien des droits et intérêts de chacun, n'a pas attendu que les négociations soient entamées au niveau du gouvernement

pour proposer la mise en place de mesures compensatoires pour les personnels de droit privé de l'EPA.

C'est ainsi que nous avons porté cette revendication dès l'ouverture des négociations NAO 2017 cet été. Remise sur la table à chaque réunion, nous avons fait preuve de ténacité et de persévérance pour être entendus. Lors de l'HMI du siège, nous avons signalé la situation aux salariés ainsi qu'aux salariés en DT par l'intermédiaire d'un flash



infos. L'ensemble des salariés qui se sont exprimés nous ont donné mandat pour déposer un préavis de grève pour la journée du 12 octobre. Lors de la réunion bilatérale relative au protocole de sortie de grève, nous avons obtenu un accord de principe du directeur général sur l'insertion d'un article spécifique dans le projet d'accord NAO.

Pour autant, il a été très compliqué de trouver un accord sur la rédaction de cet article.... Revu à maintes reprises, il a fait l'objet de nombreux allers-retours avec la direction, mais aussi, avec le contrôleur général puis les tutelles financières.

Les discussions ont abouties le lundi 9 octobre par la signature d'un protocole de sortie de grève, dont les

dispositions seront intégrées dans le prochain accord NAO.

En fonction des négociations et des dispositions qui seront mises en place pour le secteur privé, nous ne manquerons pas de porter et défendre des mesures complémentaires dans la prochaine NAO 2018.

Par ailleurs, nous poursuivons notre combat pour les personnels de droit public et espérons que le Gouvernement saura mettre en œuvre des mesures visant à compenser la hausse de la CSG pour les fonctionnaires. Et pourquoi pas revaloriser leur travail par le dégel du point d'indice et une revalorisation salariale à la hauteur de leur investissement ?

AU-DELÀ DU RÉEL : ÉPISODE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR *

« Ce n'est pas une défaillance de votre règlement intérieur, n'essayez pas de négocier d'ajouts. Nous avons le contrôle total de sa version : contrôle du contenu en plus, contrôle du contenu en moins. Nous pouvons vous donner aussi bien une version floue qu'une version pure de rigueur. Pour l'heure qui vient, travaillez tranquillement. Nous contrôlerons tout ce que vous allez faire et devoir subir. Vous allez participer à une grande aventure et faire l'expérience de la misère avec l'au-delà du règlement intérieur ».



Tel pourrait être l'introduction de ce mauvais film qui est en train de se jouer avec les règlements intérieurs...

Sous prétexte de mise en conformité avec la législation, on supprime des avantages à certains mais lorsque certaines choses sont dans l'intérêt des directions, peu importe de leur légalité ou pas... Nous sommes bien « au-delà du réel » et la crainte de la CFDT-VNF sur une harmonisation vers le bas semble se confirmer.

De plus, certaines règles fixées comme par exemple, pour les personnels à l'exploitation ou la maintenance dans une DT, qui définissent le nombre de jour de congé ou de RTT pouvant être pris selon leur nature (semaine, samedi, dimanche, jour férié, exploitation, entretien) sont contraires à la nature même des congés. Certes, le fractionnement ou l'échelonnement des congés est possible de par les textes, mais le fléchage des jours de par leur nature est une dérive inacceptable. Que les usages locaux se satisfassent de

cette façon de prendre les congés peut être entendu mais quand on sait que le logiciel OCTAVE va être expérimenté dans cette DT, comment ne pas craindre que cette « règle » ne vienne pas s'imposer aux autres DT au déploiement de l'outil de Gestion de Temps et des Activités.... D'autant que l'on voit déjà fleurir un peu partout dans les RI une règle imposant de programmer ses congés dès le début d'année. A quand une règle définissant les congés selon les plannings...

La réalité est que la CFDT-VNF est attachée à la liberté de prendre ses congés librement. Le fait qu'un certain nombre de jours RTT soient gérés comme des congés n'est pas sorti de l'imaginaire et les OS ont œuvré afin d'obtenir ce maintien et une limite sur ceux qui peuvent être imposés. Cela ne doit pas empêcher le dialogue des hiérarchies avec leurs agents et à ce que tous fassent preuve de bon sens.

À chacun sa réalité et à l'Administration d'assumer l'utilisation abusive qui pourrait être faite de l'intérêt du service.



Dans tous les cas, la CFDT-VNF est opposée au fléchage des congés selon la nature des missions exercées ces jours-là. La CFDT-VNF a tenu lors des négociations ARTT à ce que les plannings annuels de congés ne soient que prévisionnels et n'acceptera pas que les règlements intérieurs s'assoient sur ce côté prévisionnel.

*série télévisée de 1995, remise au goût du jour par VNF

SOCIÉTÉ DU CANAL SEINE-NORD EUROPE : QUELQUES GARANTIES DANS UNE SITUATION INCERTAINE

Suite à notre demande auprès du directeur général, une réunion s'est tenue avec l'ensemble des personnels VNF mis à disposition de la SCSNE le 4 octobre dernier. Dans ce cadre, les avenants au contrat de travail leur ont été remis pour visa. Nous remercions la direction d'avoir pris en compte nos amendements et de présenter des avenants sécurisants pour les personnels.

UNE GARANTIE DE RECLASSEMENT POUR LES PERSONNELS QUI NE SOUHAITERAIENT PAS DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Cette réunion a permis de faire un point d'actualité sur le devenir de la SCSNE. A ce stade, le lieu définitif d'implantation du siège de la SCSNE n'est pas défini. Retranscrite à travers une décision unilatérale du directeur général, nous avons obtenu la garantie que chaque salarié puisse demander à bénéficier du dispositif de reclassement au sein de VNF durant une période de 2 mois à compter de la date de la décision de la localisation. Ce délai supplémentaire permettra d'apporter à chacun une garantie de réaffectation dans le cas où son poste serait

réaffecté au futur Siège de la société de projet et qu'il ne souhaiterait pas cette mobilité géographique.

DEMANDE D'UNE PÉRIODE PROBATOIRE POUR LES SALARIÉS MIS A DISPOSITION

Concernant le statut de cet établissement, si une évolution vers une société de projet locale a été avancée, une incertitude réside sur les modalités de mise en œuvre : glissement de statut ou dissolution de la société? Pas de réponse à ce stade. Quoi qu'il en soit, la CFDT-VNF demande qu'en cas de dissolution, il soit intégré dans la nouvelle loi d'orientation, une clause relative à une période probatoire éventuellement renouvelable pour les salariés mis à disposition. Celle-ci permettra aux personnels de passer le pas tout en ayant la garantie de pouvoir réintégrer VNF si le poste ne devait pas leur convenir.

La direction s'engage à nous faire un retour à l'issue de la réunion du conseil de surveillance qui se tiendra fin octobre

ACCORD SAISONNIER : QUAND VNF FAIT DE LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI UN CHOIX ASSUMÉ

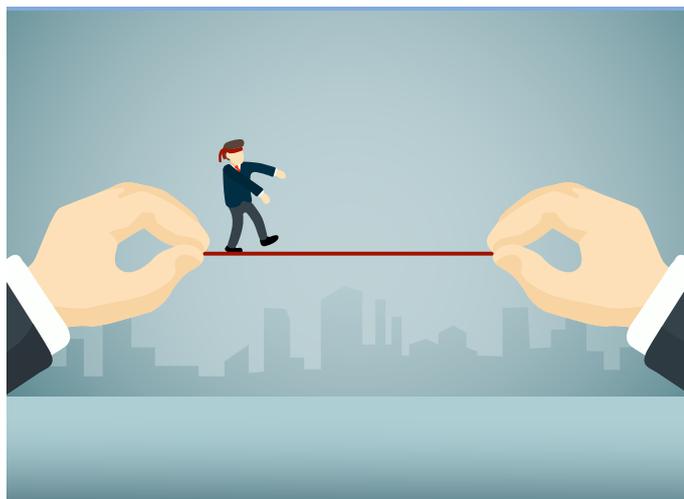
Nous vous l'annonçons dans la newsletter n°25, la CFDT-VNF a dénoncé l'accord saisonnier après avoir rappelé à maintes reprises à la direction son obligation vis-à-vis des engagements qu'elle avait pris. Rappelons que pour la CFDT-VNF, l'esprit de cet accord était d'assurer un renfort auprès des équipes d'exploitation sur le réseau saisonnalité, tout en professionnalisant ces emplois. Il n'était aucunement souhaité que les saisonniers remplacent les agents titulaires ou que ces derniers se trouvent de force à l'entretien pour laisser leur place à l'exploitation aux saisonniers !

Fiches de poste présentant des missions très disparates d'une DT à l'autre, élargissement du champ de compétence sur des missions de maintenance afin de faire face à la suppression d'effectifs, transfert des personnels permanents d'exploitation vers des postes affectés à l'entretien et la maintenance... de nombreux subterfuges étaient ainsi mis en œuvre par la direction pour contourner cet accord.

Parce qu'il n'était pas respecté, nous avons proposé à la direction un projet d'avenant afin de préserver les missions de chacun, de clarifier les missions des saisonniers et de sécuriser les agents titulaires. Faute d'avoir été entendus, nous demandons alors à la direction de mettre ses cartes sur table et de prendre ses responsabilités.

LA DIRECTION REFUSE DÉFINITIVEMENT LA RENÉGOCIATION DE L'ACCORD SAISONNIER AU PROFIT DE CDD DE DROIT PUBLIC.

Dénoncé le 27 février 2017, l'accord saisonnier reste valable jusqu'au 27 mai 2018. Alors que la période de négociation courrait jusqu'au 27 mai 2017, il a fallu attendre 7 mois pour que la direction pose, à notre demande, le sujet sur la table sans même avancer de proposition sur une nouvelle rédaction. La direction a été claire : elle ne veut pas d'un nouvel accord saisonnier de droit privé ! Elle veut basculer sur le recrutement de saisonniers de droit public !



LES SAISONNIERS, DES RECRUTEMENTS À MOINDRES COÛTS

Il est pourtant rappelé qu'au vu du Décret du 14 février 2014, la direction n'a plus besoin d'un accord collectif pour recruter des saisonniers de droit privé. Aussi, indépendamment de la dénonciation du dernier accord, elle décide de recourir à l'embauche de CDD de droit public et assume son choix. L'intérêt de ces embauches, selon la DRHM, serait de faciliter l'organisation de travail des équipes et de faire une économie de charges patronales pour VNF (-27 % d'écart).

La CFDT-VNF a demandé que, dans la rémunération des

CDD saisonniers de Droit Public, soient intégrés leur ancienne rémunération et les avantages annexes qu'ils avaient. La DRHM a indiqué que la rémunération de ces CDD se ferait sur la base 1 600 euros nets et qu'il y aurait une prise en compte de leur ancienneté. Les avantages annexes ne seront pas intégrés de façon à ne pas les rémunérer plus que les agents titulaires. La DRHM a indiqué que la volonté était de vouloir basculer tous les CDD de droit privé sur des CDD de droit public. Un point complet sera fait lors de la réunion DS/DG de décembre.

La CFDT-VNF ne cautionne pas le recours de plus en plus systématique à la précarisation des emplois et n'a pas manqué de le rappeler à la Direction.

RÉDUCTION DES EFFECTIFS À VNF : LES MARINIERS PASSERONT EN FERMANT LES YEUX

Demain, les mariniers passeront en fermant les yeux afin de ne pas voir la misère de la désertification du bord de la voie d'eau. Avec 98 ETP en moins annoncés pour VNF, c'est encore les catégories C et notamment les personnels d'exploitation qui vont en faire les frais.

QUE PEUT-ON IMAGINER À L'AVENIR ?

- La commande des écluses par les Directeurs Territoriaux depuis leurs tablettes car il ne restera plus d'agent pour le faire. Ils pourront, grâce à cette fameuse gestion centralisée, commander les écluses de leurs tablettes ou de leurs smartphones tout en rédigeant leurs courriers faute d'avoir encore des personnels administratifs pour le faire.
- Des bateaux qui devront appeler une plate-forme afin de solliciter leur passage mais en s'y prenant suffisamment à l'avance car les nombres de manœuvre d'ouvrages simultanés seront limités.
- Des usagers de la voie d'eau qui seront livrés à eux-mêmes en cas de problème car il n'y aura plus personne pour les aider ou leur porter assistance.

Beaucoup diront que ce cliché est sans doute exagéré mais si l'on n'arrête pas l'hémorragie des personnels de catégorie C, cela pourrait devenir une réalité dans un jour futur.

Ne comptons pas sur les compagnies hydroélectriques pour remédier à ce problème car, comme tout le monde le sait, leur priorité n'est pas le passage des bateaux. C'est et cela restera une activité accessoire pour eux...

En conséquence, la CFDT-VNF demande l'arrêt de la suppression d'effectifs afin de nous permettre de continuer à assurer notre mission de service public à destination des usagers de la voie d'eau.



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

La CFDT-VNF l'avait annoncé : elle n'entendait pas signer un accord NAO qui ne garantirait pas un dispositif minimal visant un maintien de salaire suite à l'augmentation de la CSG. Ce problème étant résolu et acté à travers le projet d'accord NAO 2017, celui-ci a été signé le 19 octobre dernier.

Vous trouverez, [ci-joint](#), copie de ce document.

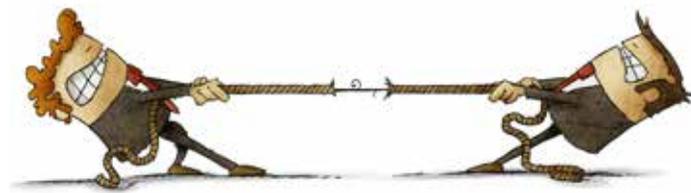
Vos représentants CFDT-VNF vous présenteront les dispositions relevant de cet accord lors des prochaines HMI qui seront organisées d'ici la fin d'année.



LANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION TÉLÉTRAVAIL : ÇA COINCE!

La CFDT-VNF a été alertée par plusieurs salariés au Siège et en DT sur des difficultés liées à la mise en œuvre de l'expérimentation télétravail au sein de VNF.

À ce titre, nous avons appris que l'expérimentation, qui devait débuter au 1er octobre selon les annonces de la direction serait reportée au 1er novembre 2017, et ce sans que les représentants du personnel n'en aient été informés. De plus, il semblerait que certaines directions fassent pression sur les personnels pour freiner les demandes de télétravail. Ainsi, certains salariés s'interrogent même sur la remontée ou non de leur dossier auprès des différents PPRH.



Par mail en date du 2 octobre 2017, la CFDT-VNF a saisi la DRHM en lui rappelant qu'une méthodologie a été validée par les instances et, à ce titre, chaque salarié doit pouvoir s'il le souhaite et sans pression, remonter sa demande pour être éligible au télétravail. Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse à ce jour.

LA DIRECTION DOIT DÉSORMAIS MOTIVER TOUT REFUS DE TÉLÉTRAVAIL

Il est à noter que les ordonnances MACRON viennent renforcer le droit au télétravail et il appartient désormais à l'employeur de justifier tout refus étant donné que chaque salarié peut prétendre au télétravail. En cas de désaccord, des commissions d'appels (CAP ou autres) sont prévues à VNF afin de traiter les situations des personnels publics comme privés.

Par conséquent, la CFDT-VNF a demandé à la direction de rappeler à ses directeurs, secrétaires généraux, personnels

RH et l'ensemble du management qu'aucun frein ne doit être mis quant aux souhaits évoqués par les personnels. Chaque dossier doit être traité et dans le cas d'un refus, la décision devra être argumentée dans un entretien avec son manager et par un courrier nominatif.

La CFDT-VNF a dénoncé lors des discussions de la dernière réunion DS/DG le fait que l'expérimentation avait été négociée à 2 jours par semaine et que dans la réalité l'expérimentation sera mise en place à 1 jour par semaine suite à des décisions unilatérales à l'échelon des DT ou des services.

Enfin, il a été proposé à la DRHM d'informer l'ensemble du personnel du réel démarrage de la procédure d'expérimentation. La DRHM a indiqué que le démarrage en octobre signifiait le début des formations et non le début réel du télétravail.

La CFDT-VNF a demandé qu'une communication plus claire soit faite aux agents.

Le Directeur Général en a pris note.

Pour finir et afin d'assurer un suivi du lancement de l'expérimentation télétravail, nous avons demandé qu'un bilan complet soit présenté lors de la commission carrières et rémunérations du 20 octobre 2017 pour les salariés de droit privé. Un point d'information sur l'état d'avancement ainsi qu'un flyer d'information pour le télétravailleur (se) ont été présentés au CTU plénier du 19 octobre 2017.



Les Eq'Eaux du Ministère

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES FONCTION PUBLIQUE : LA CFDT PRÉSENTE MAIS PAS FORCÉMENT CONTENTE



La mise en œuvre de PPCR sera décalée d'un an à compter du 1er janvier 2018 (les mesures 2018, 2019 et 2020 deviendraient 2019, 2020 et 2021). Pour la CFDT, une telle déclaration est une triple remise en cause :

- *La première relève d'abord du respect dû aux agents publics dans leur ensemble, de leurs carrières, de la reconnaissance de leurs qualifications et de leur engagement dans l'exercice quotidien de leurs missions au service de l'intérêt général.*
- *La deuxième touche à leur pouvoir d'achat dont une nouvelle dégradation viendrait confirmer ce que les agents mesurent au quotidien dans leurs conditions de travail et de vie.*
- *La troisième procède du dialogue social lui-même et du respect de la parole de l'État : les mesures PPCR procèdent en effet d'un long processus de concertations puis de négociations. Mais il convient aussi de rappeler que PPCR n'avait pas pu déboucher sur un accord majoritaire puisque CGT, FO et Solidaires n'avaient pas signé avant de demander maintenant le respect de ce même protocole !*

Sur l'indemnité compensatrice de la CSG, après avoir entendu les arguments des organisations syndicales, le ministre a finalement accepté d'élargir la compensation à tous les agents y compris les entrants (nouveaux recrutés...) à partir de 2018. Le montant de l'indemnité 2018 sera calculé sur la base de la rémunération 2017, et réactualisé en 2019 sur la base de 2018.

Sur la Gipa, frais de mission, indemnités kilométriques, indemnités de sujétions diverses (nuits, astreintes, etc.), la CFDT est satisfaite de voir les textes appliqués pour la Gipa et le dossier enfin ouvert pour les indemnités. Mais la CFDT ne se prononcera qu'après la concertation et le niveau des réévaluations proposées.

SUR LA PERSPECTIVE DE NÉGOCIATIONS :

- *Sur les rémunérations : la CFDT n'est pas demandeuse d'une négociation qui remettrait en cause les grands équilibres des rémunérations car nous sommes attachés aux mesures générales, mais bien d'une négociation qui vise à donner des perspectives d'amélioration du pouvoir d'achat des agents, quel que soit leur statut, fonctionnaire ou contractuel.*
- *Sur la protection sociale complémentaire : le souhait de la CFDT porte bien sur l'ouverture d'une négociation sur la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire en santé et prévoyance de l'ensemble des agents publics.*

Au final, si la CFDT exprime des critiques tout en relevant certaines évolutions, la CFDT regrette vivement que l'année 2018 s'annonce aussi négative pour les agents : suspension de la mise en œuvre de PPCR, gel de la valeur du point, et poursuite de la hausse de 0,27 point de la cotisation retraite comme c'est le cas chaque année depuis la réforme de 2010.



Les Eq'Eaux des Régions

SUD-OUEST :

UN PERMANENT SYNDICAL CFDT-VNF À LA DIRECTION TERRITORIALE DU SUD-OUEST

Dans le cadre de son assemblée générale du 1er juin 2017, la section CFDT-DTSO a désigné Sébastien PONS comme permanent syndical à 60 %.

Cette décision, proposée par la section CFDT-DTSO, a officiellement été actée par le Directeur Territorial à compter du 1er septembre 2017.

Sébastien PONS est à la disposition de la CFDT-DTSO le mercredi, jeudi et vendredi, sous réserve des nécessités de service et des réunions institutionnelles.

Au titre de sa mission de permanent syndical, vous pouvez lui transmettre vos questionnements, le contacter pour obtenir de l'aide sur les problématiques que vous rencontrez ou pour vous orienter dans vos démarches.

Vous pouvez lui transmettre vos questions et vos demandes de rendez-vous à l'adresse suivante : sebastien.pons@vnf.fr. ■



NORD-EST :

La gestion rigoureuse des débits réservés nous ayant privés d'eau pour alimenter les biefs en dérivation de nos canaux, par avis à la batellerie, la Direction Territoriale a pris de nombreuses mesures restrictives de la navigation.

Si beaucoup d'entreprises ferment au mois d'août pour congés annuels, ce fut également le cas sur la Meuse amont. Nous sommes passés dès le mois de juin en mode de navigation dégradée pour en arriver aux arrêts de navigation fin juillet sur ce secteur! Contraints, nos plaisanciers sont restés bloqués plusieurs semaines, laissés en souffrance sur le Canal de la Meuse!

Des plaisanciers qui ont bien changé de nom selon la considération, l'usage et le service rendu par VNF :

- Avant-hier, « usagers de la voie d'eau ! » ;
- Hier, « clients de VNF » ;
- Et aujourd'hui, « patients à VNF ! ».

2017 sera une année noire pour le trafic !



Pour la rentrée, les discussions sur le plan stratégique reprennent dans le but de réformer progressivement le service sur le canal des Vosges et le CMRO dès 2018 suivis des autres UTI jusque 2020. ■

BASSIN DE LA SEINE :

BREXIT LOCAL

Toujours soucieuse de suivre les tendances de l'époque, notre direction a décidé de faire son Brexit local. Ici, pas question de référendum ou de période transitoire bien sûr, la décision a été prise de manière unilatérale. Il n'y aura pas non plus de grands discours et d'arrangements financiers pour solder le départ. Les quelques phrases prononcées par le nouveau directeur général, M. Guimbaud, devant les représentants des OS conviés ce jour-là ont redessiné les frontières de la DTBS.

L'annonce de la décision du transfert de l'UTI Yonne et du canal du Nivernais à la DTCB s'est faite dans la plus grande sobriété ce 22 septembre.

Quelques jours plus tôt (le 18 septembre) le même directeur signait avec la Région Bourgogne Franche-Comté une « convention cadre » en grande pompe devant cinquante élus. Cette convention engage l'établissement public et la Région sur plusieurs millions* d'investissements touristiques. Il est transparent que l'Yonne faisait partie intégrante de la transaction.

La convention ne s'est pas décidée sur un coup de tête du jour au lendemain. Le site internet de la Région Bourgogne Franche Comté indique que les crédits ont été attribués (assemblée du 31 mars 2017) pour l'exercice 2017/2022 dans le cadre du tourisme « fluvestre ». L'établissement public savait depuis longtemps quel allait être l'avenir de l'UTI Yonne et du canal du Nivernais. On peut s'interroger sur les marges de manœuvre de VNF dans cette affaire.

Pourquoi avoir fait attendre les personnels de l'Yonne sur une décision qui, à l'évidence, était prise depuis longtemps.



L'implication financière de VNF dans ce dossier est pour le moins révélatrice. À l'heure où la SNCF renforce son réseau de lignes à grande vitesse et que le maillage autoroutier connaît une ampleur sans précédent, VNF investit dans les pistes cyclables...

** Tourisme fluvestre : VNF s'est engagé à investir 4 millions par an, dans le même temps la Région Bourgogne investira 1 million par an dans la période 2017/2021. ■*

CENTRE-BOURGOGNE :

Le 22 septembre, notre directeur général a donné rendez-vous à Auxerre aux représentants syndicaux territoriaux (RST) afin de présenter sa décision sur le transfert de l'UTI Yonne (DTBS).



À la DTCB, celui-ci s'effectuera à compter du 1er juin 2018 avec, dans un premier temps, un transfert hiérarchique DTBS/DTCB. Les adaptations nécessaires se feront ensuite au sein même de notre direction. La section CFDT-VNF sera vigilante sur les conditions de transfert

et d'accueil de nos collègues. Nous savons que la tâche sera semée d'embûches liées aux différences de règlement intérieur, de cycles de travail,...

S'agissant des OPA, à la DTCB le sujet ne semble pas être totalement compris. Des projets de recrutement par concours étaient dans les cartons pour la fin de l'année 2017. Plusieurs avis de concours ont eu lieu durant l'été, dont les niveaux n'étaient pas tous corrects. Les représentants CFDT-VNF de la DTCB ont alerté sur les dysfonctionnements constatés au sujet des intitulés de recrutement.

Suite à une demande de rencontre entre la CFDT-VNF et le secrétariat général de la DTCB, un réajustement a pu être présenté en CCOPA de septembre. Nous ne pouvons que constater au sein de la DTCB le manque de connaissance du corps des OPA. Aussi, dès l'automne, nous invitons nos collègues OPA à venir exprimer leurs doléances lors de nos HMI. Nous restons, bien évidemment, tout au long de l'année à leur disposition, si besoin.

Dernière minute : lors du CLHSCT de fin septembre, notre directeur nous a précisé la date du déménagement de notre direction de la Tour Mercure vers l'INSEE. Annoncé en début d'année, il sera effectif au mois d'octobre (19 et 20). Nous reparlerons de ce sujet lors d'un prochain numéro... ■

STRASBOURG :

Que peut-il bien se passer à la DT Strasbourg? Rien de bien nouveau en ces 3 années passées : réorganisations des UT réaménagements des locaux du Quai de Paris, GBCP et son CSP, dernières instances CHSCT et CTUP en vue de l'élaboration du Règlement Intérieur de la DT...

Tous ces sujets s'inscrivent dans le devenir proche de la DT, mais surtout dans le devenir des personnels, de droit public mais aussi de droit privé.

RÉORGANISATIONS DES SERVICES AUTOUR DU CHANTIER 1.2.

La CFDT-VNF de Strasbourg dénonce depuis plusieurs mois le procédé utilisé par la direction auprès des personnels dans les unités. Aux dires de la direction, les personnels semblent avoir compris la nécessité de ce chantier et son bien-fondé. La direction de la DTS se flatte outrageusement d'avoir été entendue mais également d'un partage avec les personnels au sortir de ces présentations, ce qui est stricto sensu une contrevérité puisqu'elle se sauve littéralement arguant une faute de temps lorsque les questions fusent !

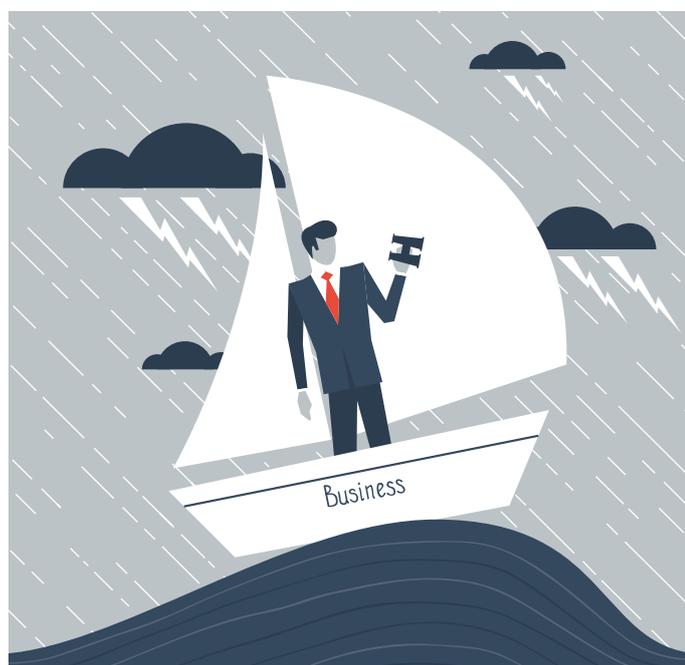
Mais les personnels ont bien compris 2 choses :

- Diminution drastique des effectifs ;
- Précarisation du travail et des personnels.

Bien entendu, ce n'est pas du fait de la seule direction de la DT Strasbourg, ou de l'EPA mais de directives gouvernementales et européennes. Qu'à cela ne tienne et quoi qu'il en soit, c'est un lynchage de la fonction publique et elle s'en fait complice.

Les effets de ces réorganisations ne sont qu'inquiétudes, pertes de repères, désert de garantie et désœuvrement face aux nouvelles méthodes de travail sans l'assurance d'une réelle efficacité! Donc, plus de stress encore!

Disons-le clairement, c'est la chronique d'une mort annoncée : celle du Service Public et plus précisément, pour ce qui nous concerne, dans l'EPA !



Pour la section CFDT-VNF de Strasbourg, la solution est unique et extraordinairement simple : **STOP! Arrêtez tout!** Tant que les garanties les plus élémentaires ne peuvent être tenues, à savoir le maintien du revenu sans augmentation de charge de travail et sans mobilité imposée ni marchandée!

La perspective est l'horizon 2020, mais à la DTS, la direction tend à vouloir prendre de l'avance.

S'agit-il ici, pour l'ensemble de la direction, de laisser la marque de son passage? **Sachez-le! Elle est déjà indélébile!**



Et contrairement à la ménagère de moins de 50 ans et ce qu'en disait un de nos anciens présidents de la République : «... La ménagère veut le progrès, mais elle ne veut pas la pagaille », la direction n'a de cesse de réaménager et de répartir les bureaux du Quai de Paris. Quant à s'enquérir de l'avis des agents, c'est autre chose!

Malgré l'opinion des personnels au regard d'un regroupement de fonctions étroitement liées au CSP, la direction semble mettre un point d'honneur à une dispersion inintelligible pour la majorité d'entre eux!

Et ce n'est là qu'un moindre exemple!

Des problèmes de management se font jour parfois à raison mais également à tort et la Direction semble s'obstiner à prendre des mesures inadaptées...

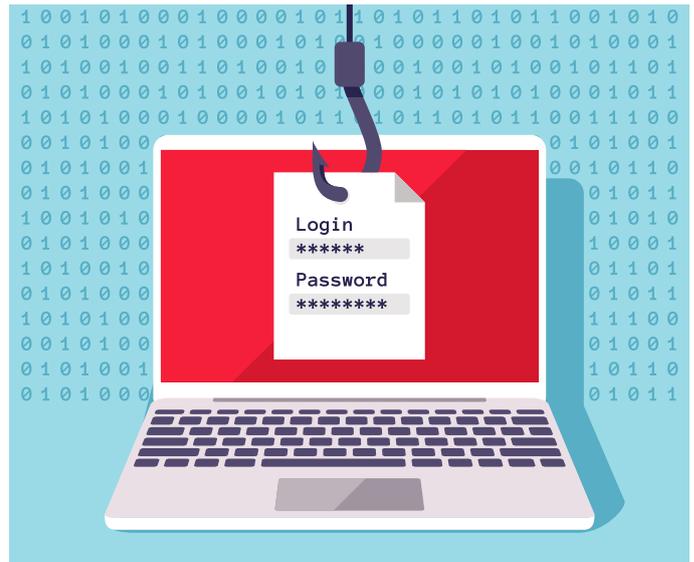
Fort heureusement à la DT Strasbourg un groupe de travail sur les RPS s'était constitué et a produit des outils permettant de faire un travail d'amélioration de situations problématiques. Mais ce travail ne peut être réellement efficace dans les conditions actuelles. Il aurait été judicieux, voire salutaire, d'avoir une vision plus prospective de la répartition des locaux du Quai de Paris notamment, et de consentir à améliorer l'efficacité des services en portant les priorités sur l'équation :

Meilleures conditions de travail = efficacité ! ■

NORD-PAS-DE-CALAIS :

QUE DE BOULEVERSEMENTS EN CETTE RENTRÉE DE SEPTEMBRE 2017 :

- Inauguration de la nouvelle UTI Escaut-Saint Quentin, en espérant que cette implantation dans de nouveaux bâtiments ne suscite pas d'envies de la part de la direction de regrouper d'autres CMI au sein des UTI et par ce biais de faire subir aux agents des mobilités forcées...;
- La DT NPDC a été, comme à son habitude, l'une des premières à expérimenter le passage des messageries sur Outlook il y a quelques mois mais aussi, de ce fait, l'une des premières à subir des attaques informatiques... Pendant plusieurs semaines les accès à la messagerie depuis l'extérieur ont été bloqués, ce qui n'a pas facilité le travail de chacun de vous et de vos représentants syndicaux. Les accès n'ont été de nouveau ouverts qu'au compte-gouttes ces derniers jours... ■



RHÔNE-SAÔNE :

FONDS DE CAPITAL D'INVESTISSEMENT AMÉRICAIN ET « LE BOAT » TOUCHE LE FOND

Voilà plus de 30 ans de location de bateaux à Gray qui vont disparaître avec la fermeture de cette base de location.

C'est une implantation de moins et forcément des bateaux de plaisance en moins également avec cette base qui commercialisait 350 semaines par an.

Rentabilité ou volonté de capitaliser encore plus et plus vite? La question se pose mais aussi se profile la crainte d'une généralisation de ces fermetures...

À quand un fond de capital d'investissement VNF afin d'éviter la disparition de toutes les bases de location?



GRANDE BRADERIE À LYON

Les étals comportent les avantages acquis de l'ancien règlement intérieur et les subdivisions. Il est, à n'en pas douter, une volonté de trouver un acheteur afin de se débarrasser de ces dossiers encombrants pour la direction. Pour elle, l'ancien règlement intérieur était « trop » avantageux pour les personnels même s'il avait été négocié dans l'esprit du gagnant/gagnant... Alors, une mise en vente pour le centime symbolique sera faite.

Les subdivisions sont devenues encombrantes et il est temps de créer des UTI, ce qui permettra lors de la prochaine braderie de mettre en vente des bâtiments. Avec ou sans les agents qui les occupent, la question se pose... ■

La Direction Générale de VNF est fière de vous faire partager la naissance de son Projet de Service du Siège.



Il pèse 38 pages et mesure 29 x 29,7 cm.

Après 9 mois d'attente depuis la dernière consultation, le petit dernier de la famille est enfin arrivé. Déjà présenté en début d'année, les élus avaient émis un avis favorable sur la première partie du document sans valider à l'époque la cartographie et les plans d'actions. Au cours de sa gestation mouvementée et suite au départ ~~de son père~~ du précédent Directeur Général, une nouvelle version plus allégée en matière de plan d'action a été présentée.

Si ce point rend sa future application plus réaliste, il est resté un goût d'inachevé à la lecture du « qui fait quoi » puisque les interfaces entre les directions du siège sur des sujets pourtant identifiés comme conflictuels (services aux usages, innovation, sécurité prévention...) n'ont pas fait l'objet d'une décision claire de la part de la direction au moment de sa présentation. Tout en reconnaissant la qualité du travail réalisé, les élus se sont néanmoins abstenus face aux interrogations sur les organisations déjà en cours et aux impacts humains non quantifiés qu'il va engendrer.

Reste à savoir comment ce rejeton s'intégrera dans la famille, ses frères et sœurs projets de service des DT devant s'adapter et se réécrire pour lui faire de la place.

Bon courage aux parents...