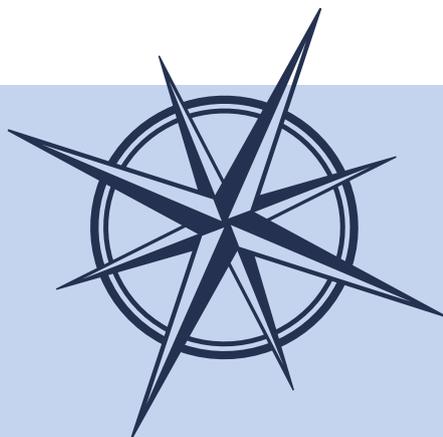


Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Avril - Mai 2015 - N°12



ÉDITORIAL

Bienvenue dans le monde merveilleux de VNF WORLD... Où rien ne se passe comme ça devrait se passer ! Pour ce numéro double Avril et Mai, nous avons imaginé pour vous dans les articles nationaux, ce que nous pourrions écrire dans le cadre d'un dialogue social idéal et ce que nous sommes malheureusement obligés d'écrire face aux velléités de la direction. Nous vous souhaitons une bonne lecture et de passer de bons moments avec vos proches durant ces congés et week-ends prolongés du mois de mai.

PAGE 2 | A la une (suite) + Clin d'oeil

PAGE 3 | Les Eq'Eaux des Régions

PAGE 6 | Calendrier / Les Eq'Eaux Nationaux :
> Mission Seine-Nord
Europe

PAGE 7 | Les Eq'Eaux Nationaux :
> Bon à savoir
> Calendrier social
> Projet stratégique

PAGE 8 | Les Eq'Eaux Nationaux :

> Le dialogue de gestion
> Les saisonniers

PAGE 9 | Les Eq'Eaux Nationaux :

> PTETE et primes métiers
> Les contrats à durée déterminée

PAGE 10 | Les Eq'Eaux Nationaux :

> Mutuelle, accord d'intéressement et négociation annuelle obligatoire

À la une

« QUI NE VEUT PAS ALORS QU'IL PEUT, NE POURRA PLUS ALORS QU'IL VOUDRA ! »

Louis Belmontet, poète et écrivain français

Quelle UNE pour ce douzième numéro ? Les sujets phares ne manquent pas ! Nous vous proposons donc un « patchwork » qui reprend l'ensemble des projets en cours.

La complexité de notre mission réside dans le fait que pour chacun des sujets, la direction en présente assez pour que l'on en discute et pas suffisamment pour y voir clair !

- À propos du projet stratégique, les documents communiqués se limitent à une présentation générique alors que tout se jouera dans les 23 fiches chantiers qui en découlent. Cette situation nous inquiète car c'est de ce projet stratégique que s'ensuivra toute la politique de l'établissement ces cinq prochaines années ;

- En ce qui concerne le Contrat d'Objectif et de Performance (COP), la direction nous explique qu'il viendra après le projet stratégique et qu'elle espère en conclure un

avec nos tutelles. Le problème c'est que le COP devrait être un préalable apportant les garanties de moyens au projet stratégique. S'il est difficile pour la direction de convenir de cette réalité, il semble assez logique de dire que l'un ne peut pas exister sans l'autre et qu'il devrait à minima être négocié et présenté simultanément ; [suite p.2](#)





>> **Suite de l'article**

- En matière de dialogue de gestion, la direction n'est pas en mesure de nous indiquer, à la veille du 1er mai, où seront supprimés les 20 ETP prévus dans le plafond d'emploi 2015. Elle est incapable d'afficher clairement le nombre d'ETP par DT ou au siège, ainsi que la progression croissante ou décroissante de ces derniers.

- À la veille d'un Conseil d'administration prévu le 7 mai 2015, la Direction des Liaisons Européennes et de l'Innovation (DLEI) présente un projet d'organigramme, où fleurit une vingtaine d'ETP sur un plafond d'emploi 2015 pourtant déjà décroissant. Aux dépens de quelles directions ou DT ces effectifs seront pris ? De plus, dans l'ordre du jour, le CA est consulté pour donner mandat au Directeur Général afin d'acquérir de nouveaux locaux. Pour qui et pour quand ? Nous n'avons à ce jour aucune certitude. Enfin, qu'en sera-t-il s'il y a transfert d'une partie des effectifs à la société de projet ? Le plafond d'emploi à venir se réduira-t-il d'autant ?

- Enfin, concernant la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens (DRHM), où est le bilan demandé par les élus soulignant les carences relevées

dans la précédente organisation ? Les clarifications sur les prérogatives de chaque service et l'articulation entre eux ? Avant de réorganiser, n'est-il pas logique d'analyser précisément ces questions en dépassant le stade d'une vision générique ? N'est-il pas normal de s'engager sur une qualité de service supérieure et répondant aux attentes de l'ensemble des directions et du personnel de l'EPA ?

Nous ne doutons pas que la direction dénoncera encore notre pugnacité à obtenir des informations claires et lisibles. La CFDT-VNF est un syndicat qui peut être un partenaire social, nous l'avons d'ailleurs prouvé à plusieurs reprises. Encore faudrait-il que la direction pratique réellement le dialogue social en jouant la transparence et en nous consultant pour faire avancer les projets dans le bon sens pour tous.

La balle est dans le camp de la direction. C'est désormais à elle de s'engager dans le dialogue social. La direction constatera à la lecture des articles nationaux que dans le cadre d'un dialogue social « idéal » nous savons reconnaître ce qui est bien... ■

Clin d'œil : Cher Papy Noël

Cher Papy Noël, ce n'est pas à des vieux enfants qu'on apprend à faire la grimace. Tu joues la montre, dit-ils ? Si, si, tu joues la montre. Tu nous parles, tu nous promets des choses ... Mais au final, rien au pied du sapin. Même pour l'intéressement, tu ne souhaites pas le distribuer à tous comme nous te l'avions proposé, tu prends le cadeau le moins cher. À qui a-t-on écrit notre liste de cadeaux ? À Papy Noël ou au Grinch lui-même ?!





STRASBOURG

Lors des diverses instances CTUP et CHSCT, les militants de la section CFDT-VNF de Strasbourg ont mis en exergue la récurrence des documents multiples, remis hors délai ou en séance.

Rappelons que la CFDT-VNF n'a pas pour mission d'être une chambre d'enregistrement des informations présentées par la direction. Elle n'a pas vocation à prendre pour argent comptant les seuls renseignements de la direction. Au contraire, la CFDT-VNF doit avoir le temps de s'informer en toute latitude sur les éventuels impacts, d'informer les agents sur leur devenir, afin de négocier au mieux dans l'intérêt de chacun.

La méthode actuelle n'est plus acceptable ! Bien que la direction prétende vouloir mener un dialogue social « productif », ce fonctionnement va à l'encontre d'un dialogue social riche de réflexion qui tend vers une amélioration des conditions de travail des personnels toutes catégories confondues.

En outre, les ordres du jour « à la Prévert » des instances CLHSCT et CTUP conduisent à des réunions d'une ou deux journées.

La profusion de documents et la hâte semblent être les nouvelles méthodes de concertation de la direction. L'objectif est de mettre en œuvre les réorganisations ou « ré-réorganisations », sans forcément qu'il y ait de concertation préalable avec le personnel concerné, ce qui n'est pas pour les rassurer.

Le personnel de la Petite France a sollicité la CFDT-VNF pour étudier la possibilité de fermeture des jours navigués les 25 décembre 2015 et 1er janvier 2016. C'est en effet, le cas sur l'ensemble du réseau petit gabarit.

La CFDT-VNF a confirmé à la direction cette revendication en précisant que l'enjeu financier n'est pas celui qui motive la demande des agents. Ces derniers aspirent plutôt à être avec leurs familles lors de ces jours de fête.

La direction propose de traiter cette demande dans le cadre des discussions en cours avec la Collectivité et le Port Autonome de Strasbourg sur l'exercice plus global de nos missions. Un examen soigné sera mené sur le plan local et national.

Dans ces conditions, la CFDT-VNF accepte de reporter sa revendication d'un travail chôme à partir du 25 décembre 2016. Nous resterons vigilants sur les discussions à venir et souhaiterions être associés aux concertations futures. ■

NORD-PAS-DE-CALAIS

La CFDT-VNF : la rencontre du 11 Mai...

Une délégation de notre section a prévu de rencontrer Mme la Directrice pour un échange en bilatérale. Cette rencontre sera l'occasion d'évoquer vos problématiques dont vous avez pu nous faire part dans nos rencontres ou échanges.

Concernant les astreintes, un groupe de travail est créé par le chef du Service Exploitation Maintenance Environnement (SEME) afin de tout remettre à plat. Vos organisations syndicales en feront-elles partie ?

Le déclassement du canal de Saint-Quentin serait-il engagé ? Les agents se voient refuser des mutations, serait-ce en vue du retrait des effectifs de ce canal ? Y a-t-il une autre raison cachée ? Nous demanderons à Mme la Directrice, des réponses claires pour donner une visibilité aux agents qui s'interrogent et s'en inquiètent.

Vos outils de travail vieillissant ne sont pas remplacés, la direction ne vous donne pas les moyens de les entretenir ou de les réparer en invoquant un manque de crédits. À l'inverse, les crédits existent pour externaliser de plus en plus les tâches sans forcément obtenir une économie substantielle ou un meilleur service rendu. Quelle est la logique de la direction sur ce point ? Quelle est la priorité donnée dans la répartition des crédits et plus largement des moyens ? Comment la direction peut vouloir procéder à des regroupements de centre dans des conditions acceptables, si elle ne s'en donne pas les moyens ? Ces regroupements imposés dans de mauvaises conditions, sans contrepartie, contribuent à la morosité ambiante de la DT. Après cela, on nous parle d'études sur les risques psychosociaux ! Comment le projet stratégique de VNF, qui est à ce stade très peu détaillé, impactera-t-il les 23 fiches chantier de VNF ? Quelle en est la finalité ? Comment se répercutera-t-il au sein de notre DT ? Voilà un sujet majeur que nous comptons développer avec la directrice sans attendre statiquement les incidences dans nos services...

La CFDT-VNF est à votre écoute, n'hésitez pas à rencontrer vos élus locaux avant le 11 Mai, dans nos HMI ou à nous transmettre vos interrogations. Nous les porterons auprès de la direction et reviendrons vers vous, avec, nous l'espérons, des réponses claires et honnêtes de la direction.

Pour notre part, ce sera le cas ! ■





BASSIN DE LA SEINE

Mais où est passé le docteur ?

Suite à des problèmes récurrents de fonctionnement de la médecine de prévention, la direction a décidé de consulter le CLHSCT en vue du licenciement d'un médecin de prévention. Le CHSCT de la DTBS a dû se prononcer sur ce licenciement. Les représentants du personnel ont été appelés à voter, tout en étant conscients des difficultés que cela impliquera dans l'accès des personnels à la médecine de prévention. Sur ce point, sans objecter les carences avérées, la CFDT-VNF s'est abstenue considérant qu'il n'était pas du ressort d'une organisation syndicale de se prononcer en faveur d'un licenciement.

La section CFDT du bassin de la Seine reconnaît la double problématique de son étendue territoriale et du manque plus général de médecin de prévention auquel elle est confrontée.

Il est loin, en effet, le temps où les agents bénéficiaient d'une couverture médicale parfois imparfaite, mais tout de même plus optimale. Le suivi de la vaccination, des visites médicales annuelles, de reprise... bref, la médecine de prévention devenue un sujet récurrent pour les services RH est en passe d'en devenir le cauchemar.

Nos collègues eux-mêmes semblent parfois baisser les bras dans leur suivi médical sur le plan professionnel. Nombreux sont ceux qui, sur le terrain, ne se souviennent même plus de la date de leur dernière visite médicale.

Si la difficulté est réelle, il n'en reste pas moins que ce sujet est de la responsabilité de l'employeur.

Sujet majeur et encore plus sensible, à l'heure où le monde du travail se trouve confronté à de nouvelles pathologies et de nouveaux risques ! Face à cela, l'employeur se doit de réagir.

La CFDT-VNF compte bien continuer de le rappeler dans les instances. Des solutions existent certainement, il convient de les définir et de les mettre en œuvre afin que la santé des salariés de la DTBS demeure préservée. ■

En vase clos.

Lors de la dernière CAP locale exploitation, nous avons été surpris de voir que les 5 futurs postes ouverts au concours d'AES n'ont pas fait l'objet d'une publication au niveau ministériel. En effet, ces derniers ont seulement donné lieu à une publication interne, sous prétexte du risque d'allongement du délai d'organisation de ce concours. En arrive-t-on à oublier que notre statut d'agent nous rattache toujours à notre ministère de tutelle ? ■

CENTRE-BOURGOGNE

Notre nouvel Inspecteur Santé Sécurité Travail (ISST) Bernard TERRANOVA, ancien DRHM adjoint au siège de VNF est venu faire sa première tournée d'inspection au sein de notre DT.

Notre direction a été créée au moment du transfert à l'EPA VNF. De fait, il a jugé nécessaire de commencer son travail par cette dernière qui n'avait pas encore fait l'objet de visite des précédents ISST.

Durant la semaine, un temps a été réservé à l'écoute des agents. Nous avons pu le rencontrer et évoquer les inquiétudes des personnels concernant leur avenir incertain, leurs interrogations sur le projet de service et la transformation des subdivisions en UTI. Le « malaise » ressenti par une surcharge de travail subie, suite à la diminution des effectifs, a bien sûr été signalé. Nous espérons que notre alerte soit suivie d'actes concrets, pour l'amélioration des conditions de travail, afin d'éviter que n'émergent davantage de risques psychosociaux sous-jacents. ■



RHÔNE-SAÔNE

Rcherche pilote désespérément !

Un comble pour les voies navigables ! Ne pas avoir, sur un poste ouvert à la mobilité, de candidat qui soit détenteur d'un permis et de l'expérience nécessaire à la conduite d'un pousseur avec ponton, sur un poste de balisage. La carence en formation des agents depuis quelques décennies a fait de ces derniers une denrée rare. Espérons que nos agents soient, dans le futur, encore en capacité de naviguer... ■

Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2015 [Cliquez-ici](#)



5 mai 2015 :

Réunion DG/DS (sous réserve)

13 mai 2015 :

- Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public (sous réserve)
- 2^{ème} réunion commission Mutuelle
- 2^{ème} réunion de négociation du futur accord d'intéressement

19 mai 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé (sous réserve)

21 mai 2015 :

Réunion CTU Formation plénière

27 mai 2015 :

3^{ème} réunion de négociation du futur accord d'intéressement

29 mai 2015 :

4^{ème} réunion de négociation du futur accord d'intéressement (sous réserve)

MISSION SEINE-NORD EUROPE



Et si seulement c'était vrai...

Une présentation a été faite aux représentants du personnel en vue de la consultation du CLHSCT et du CTUP du siège préalablement au conseil d'administration. Cette présentation est claire, répond aux interrogations des personnels tant dans la déclinaison du calendrier, que dans leurs missions à court et à moyen termes et leur positionnement géographique. Elle apporte toutes les garanties utiles sur leur avenir quel que soit l'avancement de la société de projet. Nous avons pu constater qu'une concertation en amont avait été faite par la hiérarchie. Toutes et tous avaient bien connaissance des différents organigrammes proposés et des différents sites géographiques retenus après plusieurs visites préalables. De plus, la direction a obtenu un plafond d'emploi et une masse salariale complémentaire pour l'accroissement des équipes de la DLEI dans l'attente de la création de la société de projet. Ainsi, le développement de celle-ci ne se fera pas aux dépens des autres DT ou directions du siège. La direction a rassuré les élus sur le fait que toutes les décisions actuelles étaient préalablement validées avec les tutelles. Celles-ci garantissent qu'il n'y aura pas de remise en cause des décisions actées suite à la nomination du Préfigurateur de la société de projet et sa mise en place. Tout cela se fait en parfaite cohérence et concertation garantissant l'optimisation des ressources financières et humaines. Nous remercions la direction, nos tutelles et l'ensemble du personnel en charge de ce dossier. Nous saluons la parfaite transparence et cohérence dans la conduite du projet présenté aux élus.



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

Seul le CLHSCT du siège sera consulté avant le CA. Les documents fournis confirment qu'une vingtaine de recrutements auront lieu sur le plafond d'emploi de l'EPA défini pour 2015.

Dans le même temps, des salariés actuellement encore en

CDD n'ont pas de visibilité certaine quant à l'issue de leur contrat. De plus ces 20 ETP s'ajouteront aux 20 ETP qui sont supprimés cette année dans l'EPA mais également à toutes les créations de postes des directions supports comme la DRHM. Hormis la direction, personne ne mesure l'impact que cela produira sur les DT et les directions du siège de VNF qui n'en profiteront pas. Nous ne savons pas non plus l'impact que cela produira encore une fois sur l'exploitation, la maintenance et les directions métiers de l'EPA.

Enfin, la concertation avec le personnel de la DLEI ne semble pas avoir apporté toute la lumière aux personnels contrairement à ce que veut bien nous faire croire la direction. Actuellement, nombreux sont ceux qui s'interrogent quant à la localisation géographique de leur poste à court et moyen termes. À cela non plus, le personnel concerné n'a pas obtenu de réponse claire. Ils avaient pourtant demandé depuis plusieurs mois un accompagnement de la DRHM sur l'ensemble des étapes de réorganisation de la DLEI. Là non plus, aucune réponse.

Lorsque nous interrogeons le Directeur Général, il nous confirme que le CA du 7 mai 2015 n'a pas d'autres objectifs que de signer le marché d'assistance à la conduite d'opération (signature pour 12 ans sans savoir comment va s'articuler la future société de projet !), de lui donner mandat pour la prise à bail de locaux pour loger ces sous-traitants et enfin des avenants de marchés dragages...

Pour autant, il est clairement affiché dans les documents des locaux supplémentaires pour Lille et Saint Denis et il semble qu'une répartition des effectifs sur ces différents lieux est envisagée. Sur les fiches de postes parues récemment, il est question d'implantations à Arras et Compiègne ce qui pourrait être cohérent avec les travaux à réaliser, mais qui complexifie encore la gestion d'ensemble. De plus, ces sites n'apparaissent pas dans les documents fournis... Là encore, nous avons un bel exemple d'un dialogue social de qualité ! ■

Bon à savoir

La deuxième vague du baromètre social prend fin le 7 mai 2015. Vu son coût, nous aimerions dire qu'il est primordial d'y participer afin d'évoquer toutes les problématiques que vous partagez avec nous dans divers échanges. Toutefois, nous sommes sans illusion, nous imaginons aisément qu'il y aura une faible participation. Les agents sont visiblement désabusés par l'exercice.

Tout cela nous le présageons gratuitement ! À croire qu'une écoute plus attentive et plus productive des organisations syndicales serait déjà une belle piste d'économie pour l'EPA.



CALENDRIER SOCIAL



Et si seulement c'était vrai...

La direction a fourni un agenda social national pour l'année 2015, prenant en compte les contraintes de tous. Tous les sujets listés par vos organisations syndicales seront traités dans les délais annoncés. Cet agenda social national apporte de la visibilité sur le nombre de réunions par thème grâce à des dates stabilisées. De plus, il a permis une mise en cohérence avec celui des DT, ce qui va permettre d'anticiper et gérer au mieux toutes les problématiques rencontrées par les personnels de l'EPA. Nous les remercions pour ce travail constructif.



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

Dès le premier janvier, vos organisations syndicales ont soumis un certain nombre de sujets devant être traités rapidement. **Le calendrier social généraliste** proposé par la direction à notre demande, depuis plus de 3 mois, n'apporte malheureusement ni la visibilité pour l'organisation des calendriers, ni un ordre de priorité logique. À ce stade, nous avons demandé à la direction de préciser le nombre de réunions par thème et des dates précises. Nous l'invitons également à respecter une certaine logique en fonction des différentes priorités calendaires. ■

PROJET STRATÉGIQUE



Et si seulement c'était vrai...

Un projet stratégique clair et précis nous a été remis. Après une concertation efficace et positive avec les organisations syndicales, après une présentation des 23 fiches chantiers, ce projet stratégique répond à toutes nos attentes et nous permet d'avoir une visibilité à long terme sur le devenir de l'établissement, de ses canaux, des effectifs à venir et des moyens financiers que nous retrouvons fiabilisés dans un projet de COP. Nous remercions la direction pour ce travail productif et pour avoir su défendre les intérêts de l'EPA auprès du ministère. De plus, nous saluons la politique d'engagement et d'investissement sur le réseau fluvial où nous reconnaissons l'importance du réseau secondaire et le rôle de l'ensemble des personnels de l'EPA. Le volet GPEC intégré au projet stratégique démontre bien l'anticipation de l'EPA quant aux futures évolutions des métiers de la voie d'eau et aux départs en retraite à venir. Nous saluons l'engagement réciproque de nos tutelles et de l'EPA, traduit dans un contrat d'objectifs et de performance qui définit clairement les moyens dont l'EPA disposera pour réussir son projet et ainsi améliorer son service public.



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

Une introduction au projet stratégique, tel qu'il pourrait être fourni aux collectivités territoriales, nous a été présentée en réunion DS / DG. Pour autant, cela ne répond pas à nos interrogations telles que définies dans le paragraphe « et si seulement c'était vrai » de gauche. L'absence du COP est frappante. De plus, pour le moment, nous n'avons aucune visibilité sur la déclinaison des 23 chantiers. C'est pourtant ces éléments qui expliciteront plus concrètement le devenir de nos missions et du réseau. ■



LE DIALOGUE DE GESTION



Et si seulement c'était vrai...

La direction a présenté un dialogue de gestion pour l'année 2015 clair et transparent, pour une concertation optimale avec les organisations syndicales. Au préalable, celui-ci a été discuté avec l'ensemble des DT afin que ces derniers puissent avoir la visibilité nécessaire dans l'organisation de leurs services. Nous regrettons les 20 ETP supprimés une nouvelle fois. Toutefois, nous soulignons l'effort de la direction d'avoir apporté de la transparence sur la prise en compte des impératifs imposés par le gouvernement. Nous constatons également que, pour cette fois, les suppressions de poste ne se sont pas faites au détriment du cœur de métier de VNF. Nous saluons la déclaration de la direction qui reconnaît que « la casse » a été limitée grâce à la mobilisation des organisations syndicales et du personnel. A ce titre, elle annonce qu'elle reversera les retenues sur salaires des jours de grèves de 2014.



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

Pour la troisième année, nous demandons la visibilité sur le dialogue de gestion. À ce stade, toujours rien ! Pire, la direction reconnaît que le dialogue de gestion n'existe pas au sein de l'EPA.

Cela conforte le sentiment d'une gestion à la petite semaine et d'un manque d'anticipation flagrant. S'il est vrai que la direction reconnaît que la suppression des ETP a été limitée grâce à la mobilisation du personnel, il n'en demeure pas moins qu'elle en a tiré quelques économies par les retenues sur salaire !

Nous avons demandé une clarification d'ici le mois prochain sur les postes supprimés et ceux attribués au développement de la mission Seine-Nord Europe.

Nous avons rappelé qu'un dialogue de gestion efficace devait être concerté en fin d'année N-1, afin d'apporter une visibilité à l'ensemble des DT et au siège dès le début de l'année N. ■



LES SAISONNIERS



Et si seulement c'était vrai...

La CFDT-VNF est de nouveau intervenue lors de la dernière réunion DS/DG sur les missions pouvant être exercées par les saisonniers. La direction générale a confirmé qu'en concordance avec l'accord saisonnier, les missions de maintenance et de gestion hydraulique ne pouvaient pas être réalisées par ces derniers. Nous souhaitons que le Directeur Général clarifie ce point avec les DT car il semble que toutes ces conditions ne soient pas toujours respectées. La direction s'engage à effectuer un contrôle de chaque fiche de poste de saisonnier avant de les valider en cohérence avec les engagements ci-dessus. Elle confirme que les salariés saisonniers n'ont pas vocation à remplacer les agents d'exploitation dans leur mission mais correspond bien à un renfort temporaire, pendant la haute saison. Elle nous garantit la bonne application de l'esprit de cet accord.

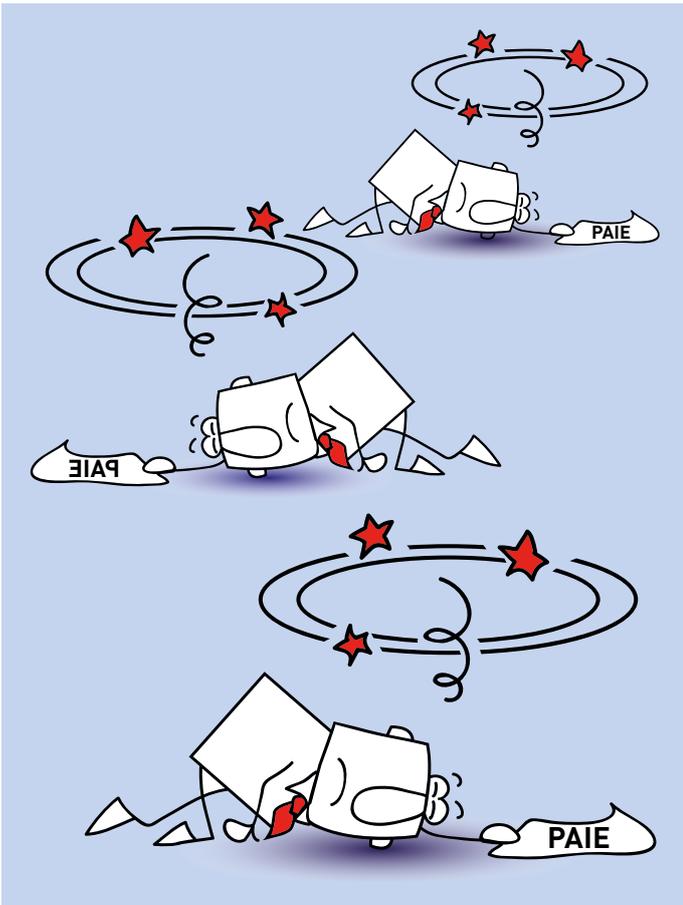


DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

La direction continue de faire celle qui ne comprend pas pourquoi nous faisons d'un sujet ce point précis. Elle confirme comme à chaque fois son accord sur la position de la CFDT-VNF et invite les organisations syndicales à faire remonter les cas où les règles ne seraient pas respectées avec, par exemple, des fiches de poste de saisonnier comportant des missions de maintenance et de gestion hydraulique. Les recrutements de saisonnier sont en cours, il est donc inutile maintenant de faire un groupe de travail sur ce point comme l'avait suggéré la direction. D'ailleurs, pourquoi faire un groupe de travail quand il suffit d'appliquer l'accord ?

Pour la CFDT-VNF, le remplacement des agents par des saisonniers sur les missions de maintenance et de gestion hydraulique est contraire à l'esprit de l'accord que nous avons signé et menace directement l'emploi pérenne des agents d'exploitation. Nous demandons son application. ■

PTETE ET PRIMES MÉTIERS



Et si seulement c'était vrai...

Un déplaçonnement de la Prime Technique de l'Entretien des Travaux et de l'Exploitation (PTETE) à hauteur de celles des directions Interdépartementales des Routes (DIR) a été obtenu par la direction auprès du ministère. Tous les niveaux de PTETE et Primes Métiers (PM) seront revalorisés de façon substantielle. L'intérêt de ce déplaçonnement à cette hauteur, est de redonner de la souplesse aux négociations à venir et de ne plus être bloqué par un plafonnement trop bas et injuste par rapport au DIR. Bravo pour ce dialogue social qui porte ses fruits et où chacun des partenaires sociaux a pris ses responsabilités !



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

La demande de déplaçonnement à hauteur des DIR est demandée avec, comme objectif, le passage de la catégorie C Chef d'Équipe d'Exploitation (CEE) de 4 200 à 4 500 €.

Pour le moment, même si la direction semble optimiste sur l'obtention rapide de ce déplaçonnement, il n'est pas encore acté.

Nous rappellerons quoi qu'il en soit l'engagement du Directeur Général de revaloriser l'encadrement, première victime de ce plafonnement. ■

LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)



Et si seulement c'était vrai...

Conformément à la demande de la CFDT-VNF la direction a présenté la situation des CDD dans l'EPA VNF. Ceux-ci sont en diminution au profit des CDI de droit privé et de droit public. L'essentiel des CDD a pour motif le remplacement du personnel en arrêt maladie ou en congé maternité. Chacun des CDD bénéficie d'un entretien intermédiaire avec sa hiérarchie pour l'accompagner dans son remplacement et lui signifier les opportunités présentes dans l'EPA.



DANS LA VRAIE VIE, LA VRAIE ...

Le nombre de CDD de droit privé actuellement à VNF avec un contrat de 17 mois et plus avoisine encore la dizaine. Nous avons rappelé qu'il était prévu d'analyser chaque poste pour valider le fait que ces derniers, ne relevaient pas en réalité de tâches pérennes et qui ne dissimulent pas un poste qui aurait dû donner lieu à une publication. Malheureusement, la direction a été incapable de nous faire un point de situation sur ces emplois, ni d'ailleurs sur tous les autres CDD d'un an, pour lesquels nous avons convenu de nous interroger à cette échéance.

La CFDT-VNF demande cette analyse au plus vite. Nous revendiquons la pérennisation des CDD de 17 ou 18 mois ainsi que la publication des postes occupés actuellement par des CDD de douze mois qui correspondent à un besoin pérenne en réalité.

Pour la CFDT-VNF, le statut de CDD ne peut être acceptable que pour les motifs de remplacement ou pour un réel surcroît d'activité lié à une raison bien explicite. Dans le cas contraire, nous nous orienterons vers une précarisation des emplois et les CDD deviendront «des périodes d'essais à rallonge».

Pour les CDD publics, ils sont tous inférieurs ou égal à 1 an. Pour autant, nous connaissons la méthode et la succession possible des contrats car les règles du statut public sont beaucoup plus souples que celles du statut privé. Là aussi, nous souhaitons connaître l'historique des postes en question et une pérennisation pour tous les emplois précaires occupés depuis longtemps sur des missions permanentes.

La CFDT-VNF n'acceptera pas la généralisation de la précarité et la remise en cause de l'emploi pérenne dans l'EPA. ■

MUTUELLE, ACCORD D'INTÉRESSEMENT ET NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE



Sur ces points, c'est la vraie vie, la vraie...

Mutuelle : Une première réunion avec la commission mutuelle a eu lieu le vendredi 24 avril. Le dossier avance bien et nous y voyons plus clair quant aux différentes étapes qu'il conviendra de suivre. Pour autant, nous restons réservés sur la tenue des délais qui permettrait une publication de l'appel d'offres à la mi-mai. Chacun des membres de la commission s'investira au maximum pour permettre le respect des délais. Il conviendra qu'il en soit de même pour tous les acteurs de ce dossier au sein de l'EPA, notamment la DRH, la division des achats et le contrôleur général. Nous ne doutons pas que chacun mobilisera ses compétences pour permettre la pleine réussite de la continuité de la complémentaire santé et de la prévoyance pour les salariés de droit privé.

Accord d'intéressement : Malheureusement, la direction a confirmé ne pas vouloir étendre ce dispositif à l'ensemble du personnel de l'EPA. Il semble que la communauté de travail tant souhaitée, a des difficultés pour dépasser le stade des déclarations de bonnes intentions. Peut-être que sur ce point, la CFDT-VNF a été un peu seule à revendiquer cette avancée. Celle-ci aurait pourtant eu une incidence directe sur tout le personnel. La direction confirme également qu'à ce stade elle ne souhaite pas s'orienter vers une compensation financière pour les salariés de droit privé mais bien vers un accord d'intéressement qui garderait le même périmètre. La CFDT-VNF pense que la direction fait le choix du scénario le moins lisible dans cette nouvelle configuration de l'établissement où seulement 9% du personnel seront éligibles à ce dispositif. Quatre réunions de négociations ont été programmées et nous attendons impatiemment les critères de l'accord qui ne porteront que sur cette population restreinte. N'oublions pas que faute de signature pour le 30 juin 2015, il n'y aura plus d'accord d'intéressement et en 2016 cela fera une perte financière potentielle pour tous les salariés de droit privé. Le parcours de signature et de validation au sein de l'EPA étant assez long, il vaudrait mieux miser sur une fin de négociation fin mai ou début juin. Ce point a été pris en compte par la direction dans le calendrier proposé.

Négociation annuelle obligatoire : Celle-ci n'a pas encore débuté pour l'année 2015. La CFDT-VNF a revendiqué une nouvelle fois un calendrier clair pour ces négociations dont découlent beaucoup de choses quant à l'évolution salariale et professionnelle des salariés de droit privé. Nous avons transmis toutes nos disponibilités pour le mois de juin 2015. À ce stade, nous n'avons aucune confirmation de la direction. Nous sommes également toujours en attente du cadrage des tutelles qui sera la base de négociation. Là aussi, à ce jour, nous n'avons aucune réponse de la direction. Rappelons simplement que la direction a normalement l'obligation de démarrer les négociations dans l'année qui suit la négociation précédente soit le 24 mai 2015. Le constat que nous pouvons déjà faire est que sur ce point, la direction ne respectera pas ses obligations. ■

