

# LES EQ'EAUX

Des Régions'

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

PRINTEMPS  
2022

N° 1

Cfdt:



# Sommaire



## ÉDITO

p. 3 DT Nord-Est

p. 5 DT Bassin de la Seine

p. 6 DT Sud-Ouest

p. 7 DT Centre-Bourgogne

p. 10 DT Strasbourg

p. 12 DT Rhône-Saône

p. 13 DT Nord-Pas-de-Calais

p. 14 Siège

Vos yeux sont actuellement posés sur notre newsletter dans son nouveau format. En effet, afin d'alléger ce support et d'en faciliter sa lecture, nous avons décidé de dissocier les articles nationaux des articles en Régions.

Ainsi, pour ce premier numéro de l'année, nous vous invitons à prendre connaissance de l'actualité au sein des différentes directions territoriales, dont la vôtre plus particulièrement.

Une année dans un contexte anxiogène au niveau national et international, une inflation croissante et nous restons dans la continuité de 2021 pour la crise sanitaire. Notons un point positif pour le moment, avec la fin du port du masque. Après plus d'un an et demi passé avec le visage à moitié couvert, le masque n'est désormais plus obligatoire au sein de l'établissement. Enfin nous pouvons retrouver le visage de nos collègues !

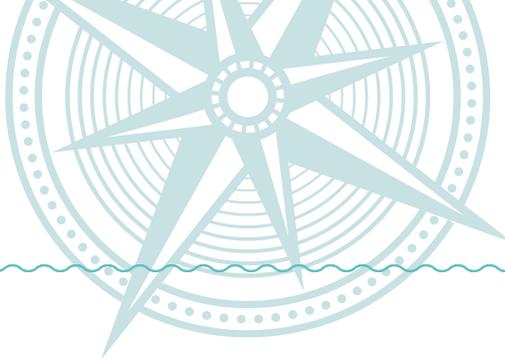
Si beaucoup attendait cette délivrance, d'autres peuvent se montrer plus inquiets... Aussi, nous rappelons que vigilance et gestes barrières restent de mise, notamment dans un contexte où un rebond épidémique est observé.

Enfin et pour conclure, vous noterez à la lecture des articles ci-dessous que les contraintes d'effectifs, le manque de moyens de fonctionnement, les projets de réorganisations qui se succèdent avec un manque de visibilité pour les personnels sur leur avenir professionnel et financier sont au cœur des préoccupations des personnels. La CFDT-VNF est donc sur tous les fronts et comme à son habitude elle n'entend rien lâcher pour défendre l'intérêt des personnels et de VNF.

**Bonne lecture !**

**Rudy Deleurence**

Secrétaire général  
de la CFDT-VNF



## DT NORD-EST

# Le projet d'adaptation des organisations des équipes d'exploitation, maintenance et gestion hydraulique au sein des UTI petit gabarit : la Direction fait la sourde oreille



*Dans le cadre de la modernisation de la direction territoriale, la CFDT-VNF Nord-Est négocie depuis plusieurs mois sur le projet d'adaptation des organisations des équipes d'exploitation, maintenance et gestion hydraulique au sein des UTI petit gabarit.*

### **Le choix de l'intersyndicale pour mettre la pression !**

Le projet a été présenté en fin d'année dernière par le secrétariat général, qui n'a pas tenu compte des propositions et remarques émises par la CFDT-VNF lors des dernières réunions. Ainsi, la mise en œuvre d'une transformation assez étourdissante a été proposée, ce qui a créé une incompréhension commune au sein des organisations syndicales locales. Face à ce constat, les représentants de la CFDT-VNF ont fait le choix de l'intersyndicale en octobre 2021.

### **Montée en compétences nécessaire et forcée**

La CFDT-VNF revendique des conditions et une organisation de travail en cohérence avec l'activité des personnels. Même si le dialogue social est maintenu et que les négociations avancent à petits pas, la direction doit appréhender la montée de la polyvalence chez bon nombre de nos agents ainsi que les risques psychosociaux (RPS) qui découlent de ce projet d'organisation.

### **À minima, 4 personnes + 1 chef d'équipe pour la CFDT-VNF**

La direction a organisé plusieurs groupes de travail, auxquels participe la CFDT-VNF. Lors d'une première réunion sur « les futurs positionnements à l'exploitation du petit gabarit », vos représentants

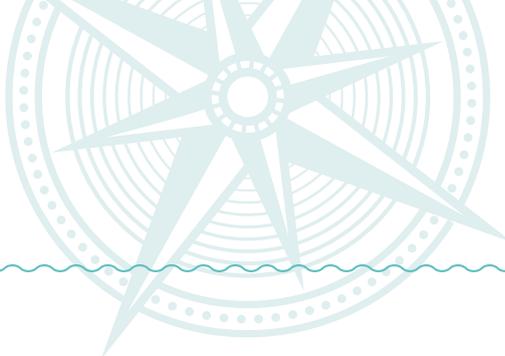
CFDT-VNF ont démontré qu'une équipe de 3 agents et 1 chef d'équipe n'était pas viable. Aussi, nous préconisons une organisation composée au minimum de 4 agents et 1 chef d'équipe sur un secteur géographique de 40 kilomètres ainsi qu'une gestion hydraulique assurée 365 jours par an. La CFDT-VNF a aussi dénoncé les horaires proposés par la direction, qui engendreraient des journées supplémentaires de travail sans pour autant offrir un service satisfaisant aux usagers de la voie d'eau.

### **Plus de budget, mais toujours insuffisant pour outiller correctement les équipes**

Un second groupe de travail est consacré à la définition des besoins en matériels. Même si l'enveloppe allouée pour l'exploitation est plus importante que les années précédentes, les équipes restent dans l'impossibilité de travailler dans des conditions acceptables faute de moyens financiers et humains suffisants. La prolifération des plantes invasives sur notre territoire, le manque de matériels spécialisés, le manque de personnel et l'état dégradé du réseau rendent les conditions de travail très difficiles pour les agents et empêchent la réalisation optimale des missions. À cette occasion, la CFDT-VNF a demandé l'achat de faucardeurs sur le petit gabarit.

### **Les chefs d'équipe pas assez associés dans les entretiens individuels**

Enfin, un troisième groupe de travail est consacré aux entretiens individuels des personnels du terrain impactés par la réorganisation. Ces temps d'échanges sont organisés pour que les agents puissent faire part de leur souhait de positionnement au sein du collectif de travail. Aussi, la CFDT-VNF déplore que lors de ces



## DT NORD-EST

# Le projet d'adaptation des organisations des équipes d'exploitation, maintenance et gestion hydraulique au sein des UTI petit gabarit : la Direction fait la sourde oreille (suite)

moments privilégiés, certains chefs d'UTI n'ont pas toujours fait le choix d'être assistés par les encadrants directs.

### Les représentants au CLHSCT veulent une expertise externe pour mesurer l'impact sur les conditions de travail du projet

Lors du **CLHSCT du 1<sup>er</sup> mars 2022**, l'intersyndicale a de nouveau demandé le recours à une expertise externe afin d'étudier l'impact du projet de réorganisation sur les équipes et identifier les risques psychosociaux qui en découlent. La direction reste sceptique face à cette requête, prétextant qu'une telle expertise générerait une perte de temps dans le déroulé des opérations à déployer ainsi qu'une perte financière importante. Pour la CFDT-VNF, cette expertise est un préalable. Rapidité et économie à court terme ne sont pas synonymes d'efficacité et de sécurité ! De nouvelles négociations sont prévues fin mars.

Par ailleurs, les représentants au CLHSCT s'interrogent actuellement sur le respect des règles en matière d'hygiène et sécurité au travail sur certains secteurs. Ces derniers temps, force est de constater un nombre important d'accidents que nous pourrions qualifier de « surprenants ». Seraient-ils liés à la surcharge de travail et au manque de personnels dans les équipes ? La CFDT-VNF a alerté la direction sur ce sujet.

### Les organisations « gruyère » qui prolifèrent

**La CCOPA du Nord-Est s'est réunie le 15 février dernier.** Il devient urgent de recruter des OPA sur les postes de « responsables d'ateliers », car de nombreux postes restent vacants (*Chef d'atelier de Montigny les Metz (UTI Moselle), Chef d'atelier de Givet (UTI Meuse-Ardenne), Responsable de maintenance versant Saône (UTI Canal des Vosges) et Responsable de maintenance versant Moselle et CARB (UTI Canal des Vosges).*)

Les postes sont ouverts à la mutation en classification Techniciens (de Tech1-1 à Tech3) pour être pourvus plus rapidement.

La CFDT-VNF a signalé que le niveau de recrutement n'est pas correct, ces postes correspondant à des niveaux IHM (Ingénieur Haute Maitrise). Elle dénonce également les pratiques de la direction : positionner des techniciens sur ces postes en leur faisant miroiter une promotion plus rapide est illusoire, comme en politique les promesses n'engagent que ceux qui les croient !

Enfin, concernant la prime de rendement, les élus CFDT-VNF ont signalé que certains OPA n'ont pas perçu l'ajustement national pour 2022, soit 8,4 % pour tous, et demandent que ces situations soient régularisées.

### À VOS AGENDAS :

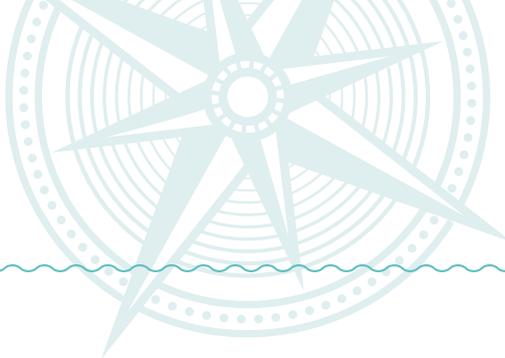
#### Votre équipe à votre rencontre dans les prochaines semaines !

Le planning des heures mensuelles d'information (HMI) est en cours d'élaboration. Nos équipes de militants se rendront prochainement dans les différents sites de la DTNE afin de rencontrer l'ensemble des personnels tertiaires et d'exploitation.



Par ailleurs, la CFDT-VNF organisera très prochainement son Assemblée Générale sur le site de Toul. Cet événement est un moment important d'échanges et de partages grâce aux expériences, savoir-faire et témoignages de chacun. Tous nos sympathisants et adhérents sont invités et les bienvenus. Nous profiterons de cette occasion pour remercier **Pascal SIMON**, notre cher camarade qui sera alors fraîchement retraité, autour d'un verre de l'amitié.





## Épreuve olympique de natation dans la sein Évitez de boire la tasse!



*Pour celles et ceux qui l'ignorent, des épreuves de natation du triathlon auront lieu dans la Seine pendant les Jeux Olympiques de 2024. Après les Jeux, la baignade resterait autorisée dans plusieurs lieux de la capitale et en banlieue.*

***Un miracle, quand on sait que la baignade est interdite dans la Seine (à Paris) par un arrêté datant de 1923! Si la pollution a toujours été présente dans la rivière, la prise de conscience ne remonterait donc pas à plus d'un siècle?!***

*La direction parisienne du Bassin de la Seine et Loire, rendue amnésique par l'éclat de la flamme olympique, a tendance à oublier un passé un peu trop présent.*

*Toutefois les choses vont commencer à s'arranger tout doucement à partir des années 60. La qualité des eaux progressera jusqu'à nos jours, mais des améliorations sont encore à accomplir.*

### **Taquiner le «goujon», mais ne pas le faire frire!**

Deux espèces de poissons vivotaient à l'époque dans le bouillon de culture pollué par de nombreux rejets; aujourd'hui ce ne sont pas moins d'une trentaine d'espèces différentes qui prolifèrent dans les eaux de la capitale devenues presque fréquentables pour les Sandres et autres Brochets. Toutefois, il est toujours déconseillé (voire interdit) aux pêcheurs de consommer les poissons.

Avec l'approche des JO, de gros investissements sont réalisés pour éliminer les rejets de polluants encore en activité dans la Seine et ses affluents.

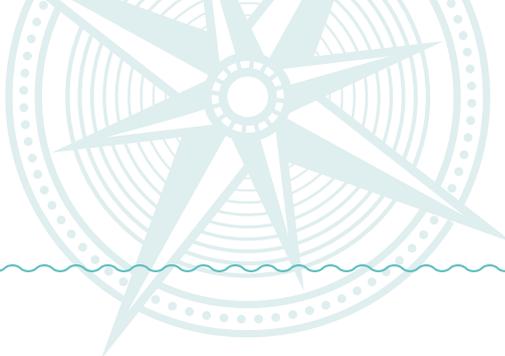
Ce sont, pour les plus importants, ceux issus des bateaux stationnaires ou encore des eaux pluviales. Bien sûr, la DTBSL, directement concernée, est présente pour apporter son soutien à cette œuvre de salut public. Un petit détail que la direction omet de préciser devant les journalistes et aux autres acteurs du « Plan qualité des eaux de baignade »...;

### **Pas de «tout-à-l'égout» pour beaucoup de maisons éclusières! Un comble!**

En effet, la plupart des anciennes cabines d'écluse — toujours en service — ne sont pas reliées à un réseau d'assainissement ni équipées d'un système de traitement des eaux usées.

De nombreuses maisons éclusières souffraient encore récemment du même problème, et rejetaient aussi leurs eaux usées dans les rivières. Encore une fois, le ministère avance masqué sur ce dossier et exige des autres ce qu'il est bien incapable d'imposer dans ses services.

Dans cette affaire, la direction parisienne, par effet d'aubaine, brandit bien haut l'étendard d'un établissement moderne toujours plus vert, plus vertueux et plus soucieux de l'environnement. Le spectacle donné actuellement a de quoi laisser songeur les agents fiers de travailler sur et pour la voie d'eau. Pour VNF, c'est une autre histoire.



## DT SUD-OUEST

# Professionnalisation des agents d'exploitation : La DTSO doit passer de la théorie à la pratique

*Le projet de modernisation du service avait pour ambition de créer les métiers de demain à l'exploitation et à la maintenance. Ces nouveaux métiers sont l'occasion, pour les agents d'exploitation, d'obtenir de nouvelles perspectives de carrière et d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, des passerelles devaient s'ouvrir entre l'exploitation et la maintenance spécialisée.*

Cette situation montre que l'ouverture de la filière maintenance est un vœu pieux sans une réelle politique de professionnalisation des agents d'exploitation.

La CFDT-VNF a donc rencontré la DTSO et son service RH afin d'ouvrir réellement la filière maintenance aux agents d'exploitation. Pour cela, la CFDT-VNF a proposé des solutions concrètes permettant aux agents d'exploitation d'acquérir les compétences techniques nécessaires pour intégrer la maintenance.

### **S'engager dans un processus concret de formation et de montée en compétences**

La CFDT-VNF souhaite que soit mis en place un processus individuel de formation comprenant à la fois :

- une phase théorique afin d'acquérir les compétences techniques;
- une phase pratique avec une intégration de l'agent dans les équipes de maintenance spécialisée afin de lui permettre de mettre en œuvre les compétences techniques acquises lors de la formation tout en apprenant le métier de terrain.

Cette méthode s'inspire de l'alternance dont l'efficacité n'est plus à démontrer. En effet, la pratique du métier a toujours été un élément fondamental du processus de formation à un métier technique. Cela s'appelle même le compagnonnage qu'il conviendrait d'ailleurs de valoriser. Pour résumer, la CFDT-VNF demande à la direction un peu de reconnaissance et de s'inspirer de ce qui a déjà fait ses preuves.

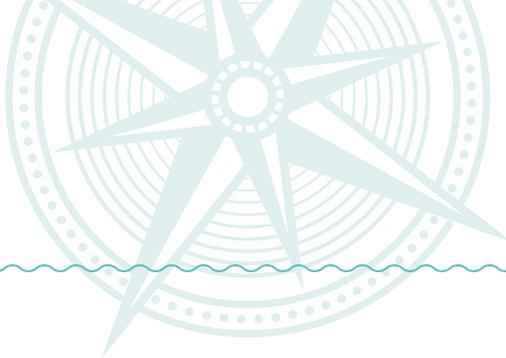
Suite à notre insistance, la direction territoriale s'est engagée à proposer à l'agent concerné un bilan de compétences et une formation appropriée comprenant à la fois une phase théorique et une phase pratique.

La CFDT-VNF reste vigilante concernant la gestion de cette situation individuelle qui a vocation à devenir la référence pour les prochains agents d'exploitation manifestant un intérêt pour la maintenance spécialisée.



### **Évolution vers les postes de maintenance spécialisée : le miroir aux alouettes**

Il convient de noter que depuis la réorganisation, les postes de maintenance spécialisée sont effectivement ouverts aux agents d'exploitation. Toutefois, lors du dernier cycle de mobilité au fil de l'eau, le souhait du seul agent d'exploitation qui a manifesté son intérêt pour la maintenance a abouti au rejet de sa demande de mutation en raison de son manque de qualification technique.



## DT CENTRE-BOURGOGNE

### À la DT CB, le spectacle continue



*La direction souffle le chaud puis le froid en répétant inlassablement la même chorégraphie : un pas en avant, deux pas de travers et un pas en arrière...*

*Comment labourer un champ avec un canif et les deux bras dans le plâtre ? Force est de constater que dans ces conditions, de nombreux terrains restent en friche et les problèmes perdurent.*

#### **Problèmes à la DT CB : la Direction Territoriale balance le « bébé » avec l'eau du bain au Siège de la DT**

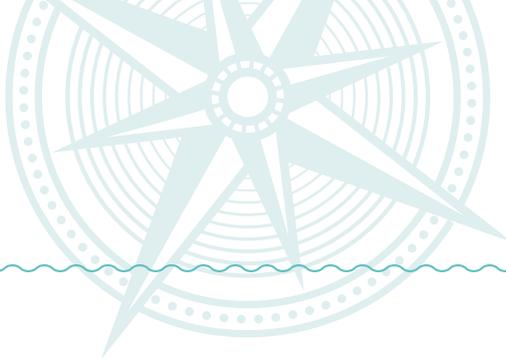
Dans ses dernières newsletters, la CFDT-VNF avait alerté sur le risque de déclassement des services de maintenance. Au printemps dernier, elle a été à la rencontre des agents, notamment lors de ses HMI maintenance organisées dans les 4 UTI, afin de relayer les questions et inquiétudes des personnels auprès du directeur de la DT CB. Après plusieurs années de procrastination sur ce sujet, la direction s'est cette fois retranchée derrière une hypothétique enquête externe diligentée par le siège et réalisée par des non-sachants. Ce sujet promet de longs échanges à venir avec la DT, comme tant d'autres...

#### **Réhabilitation des infrastructures : Le « avant/ après » de Joigny et St Martin**

Alors que ces derniers temps le DG prônait le renforcement du dialogue social, la CFDT-VNF a constaté que celui-ci semble d'ores et déjà désuet ou de moindre importance... Toutefois, elle se félicite des travaux qui ont été réalisés suite à ses interventions auprès de la Direction.

En effet, la CFDT-VNF était intervenue vivement pour demander la réhabilitation de locaux à JOIGNY. Depuis, les agents ont pris les choses en mains en réalisant une bonne partie des travaux. De même, une situation similaire est observée dans les locaux de maintenance de Saint-Martin suite à l'intervention de la CFDT-VNF.





## DT CENTRE-BOURGOGNE

### À la DTCB, le spectacle continue (suite)

UTI Nivernais-Yonne/Travaux sur CMI Joigny et CMS St Martin

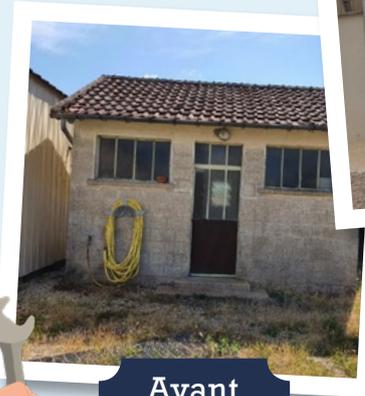
*suite à une alerte de la CFDT-VNF en 2019 et 2020*



Avant



Après



Avant



Après



Avant



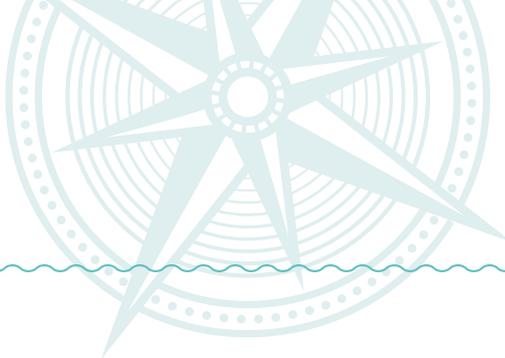
Après



Avant



Après



## DT CENTRE-BOURGOGNE

# À la DT CB, le spectacle continue (suite)

### Deux poids deux mesures



*Une porte fermée à clef sans clôture, l'emblème de la DT CB*

De nombreuses situations sont à déplorer sur le terrain. À titre d'exemple, en l'absence de moyens mis à disposition pour la réfection des écluses, certains agents prennent sur leurs deniers personnels pour acheter les matériels utiles.

Sur le Canal du Loing et le Canal de Briare, les retards liés aux approvisionnements de certains composants dans le cadre de la modernisation et l'absence de régénération des écluses ne permettront pas de modifier les méthodes d'exploitation cette année.

Quant au CEMI de Nemours, l'inquiétude est bien présente : le départ de nombreux agents générera l'absence d'encadrants dès le mois de juillet. La CFDT-VNF ne cesse d'alerter la direction sur ces sujets.

### À votre rencontre sur le terrain

Toujours à votre écoute et proche de vous, la CFDT-VNF est allée à votre rencontre en organisant notamment 4 HMI maintenance :

- **15 février** à Briare
- **21 février** à Joigny
- **23 février** à Tonnerre
- **24 février** à Génélard

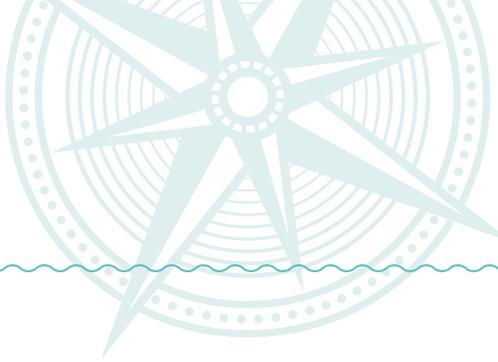


**Le 22 mars**, une HMI s'est tenue à Sens le matin et à Auxerre l'après-midi, en présence d'un représentant national.

Nous remercions l'ensemble des personnels présents pour la qualité des échanges. Nous restons à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information ou pour échanger avec vous sur votre situation.

Enfin, des journées « actions élections syndicales » communes aux trois versants de la fonction publique sont organisées. Les prochaines dates sont les suivantes : le 5 mai à Joigny, le 23 septembre et le 23 octobre à Sens. A cette occasion, le secrétaire adjoint de notre section syndicale locale sera présent.

Par ailleurs, un communiqué sera envoyé prochainement aux adhérents CFDT-VNF de la DT CB afin de les informer des possibilités de formations syndicales.



## DT STRASBOURG

# La parole est donnée à un agent d'exploitation

*Dans le cadre du projet de Modernisation de VNF et d'un contexte de réorganisation de grande ampleur au sein de la Direction Territoriale de Strasbourg, la CFDT-VNF est présente sur le terrain et à l'écoute des personnels. Aujourd'hui, nous avons souhaité donner la parole à un agent de maintenance du linéaire afin de partager avec vous son ressenti sur ce vaste projet. Dans ce cadre, nous lui avons posé un certain nombre de questions auquel il a bien voulu répondre.*

*En poste depuis 2008, cet agent assure l'entretien des espaces verts et des engins flottants, mais aussi la gestion hydraulique pour garantir un bon débit d'eau et permettre la navigation des bateaux. Il intervient sur les ouvrages en effectuant de la maintenance de 1er niveau (graissage, nettoyage et entretien en général).*

“ ”

### **Quelles sont les qualités indispensables à l'exercice de ton métier ?**

« Il faut être en capacité de travailler en équipe, mais aussi être autonome, savoir rendre compte des différents événements à la hiérarchie et être en capacité de programmer les différentes tâches à effectuer sur la journée voire la semaine. Il faut aussi pouvoir prendre des initiatives pour pallier aux problèmes urgents à régler. »

### **A contrario, quelles sont les contraintes, risques, inconvénients ?**

« Les contraintes sont essentiellement liées aux événements météorologiques. La gestion des crues se fait généralement sur des périodes bien précises, telles que la fonte des neiges ou les grosses pluviométries. Les risques sont, comme pour beaucoup d'autres métiers, en lien avec les blessures possibles et les bonnes postures à tenir lors du port de charges. »

### **Si tu pouvais changer quelque chose dans ton travail, ça serait quoi ? Et pourquoi ?**

« Hormis la modernisation en plein essor et les changements essentiels dans les corps de métier, je souhaiterais avoir un budget plus conséquent pour assurer l'entretien des espaces verts et des engins mécanisés. »

### **Comment te sens-tu au sein de ton poste actuel ?**

« Je me sens bien, il y a une bonne ambiance de travail au sein d'une équipe jeune. »

### **Quel est ton avis sur l'organisation actuelle à VNF en général ? En particulier sur ton secteur ?**

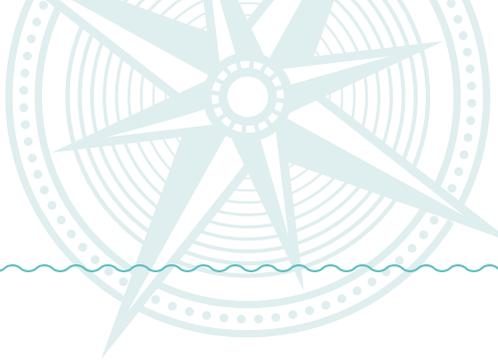
« En général, et en lien avec la modernisation, j'ai du mal à comprendre le choix de la fermeture de certains sites bord à voie d'eau qui restent uniques dans notre secteur. »

### **La réorganisation a commencé avec la création de 3 nouvelles UT, que penses-tu de la définition des nouveaux périmètres ?**

« Je ne comprends pas pourquoi réunir un fleuve international avec du canal sachant que les enjeux ne sont pas les mêmes. L'augmentation des périmètres va forcément rallonger les délais d'intervention. »

### **Que ressens-tu lorsque l'administration t'évoque les futurs points d'appui ?**

« Certains points d'appui me semblent illogiques et les choix de l'administration ne reflètent pas toujours les réalités de terrain. La construction de certains Postes de Commande sont déjà voués à disparaître à plus ou moins long terme. Nombre de mes collègues m'évoquent leurs inquiétudes que je partage également. »



## DT STRASBOURG

# La parole est donnée à un agent d'exploitation (suite)

### **La modernisation en cours de l'EPA inclut également un fort développement du numérique. Quel est ton ressenti sur ces changements à venir à très court terme ?**

« C'est bien de vouloir développer le numérique, mais il faut garder en tête que les personnels de terrain n'ont pas toujours la possibilité de pouvoir accéder à un ordinateur aussi régulièrement qu'ils le souhaiteraient. De plus, le manque de formation "numérique" rend l'accès difficile aux diverses informations. Par exemple, s'inscrire à la cérémonie des vœux de la DT via une plateforme de billetterie est une nouveauté face à laquelle nous ne sommes pas tous préparés et à l'aise. De même, la dématérialisation des entretiens professionnels annuels génère parfois un stress supplémentaire. Les formations par Talensoft ne permettent plus d'échanger avec un formateur, alors comment faire pour poser nos questions qui ne sont pas toujours incluses dans les vidéos proposées ? On nous impose d'utiliser des outils numériques sans formation, comme de renseigner Octave, application pour laquelle nous n'avons reçu aucune formation, ce qui nous fait perdre énormément de temps. »

### **Suite à l'avancement du projet de réorganisation, comment vois-tu ton avenir à VNF ?**

« Je me demande si avec le temps notre métier sera toujours de faire passer des bateaux sur les canaux ou si je ne devrais pas me contenter de ne faire que de la maintenance et de la gestion hydraulique. Nos métiers se rapprochent plus de ceux des OPA alors que nous n'avons pas les mêmes diplômes et grilles salariales. »

### **Quelles sont les incidences sur ta vie personnelle dans le cadre des changements actuels et à venir ?**

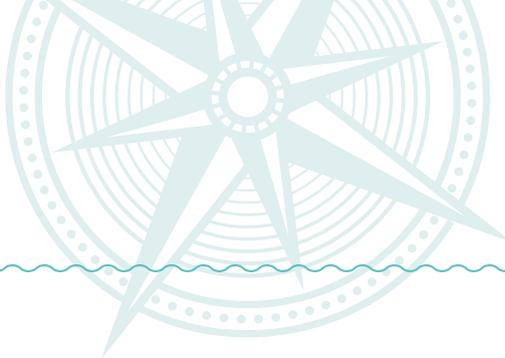
« Sans connaître les points d'appui et nos nouveaux lieux d'embauche, il m'est impossible de me projeter dans l'avenir ni d'envisager un achat immobilier. Avec la conjoncture actuelle et la flambée des prix de l'essence, faire plus de kilomètres pour prendre mon poste ne sera pas sans conséquences financières. L'ICT prend fin au 31/12/2022, que va me proposer l'administration pour que je sois sûr d'avoir un maintien de salaire à la hauteur de ce que je gagne actuellement ? De plus, le temps passé sur la route sera du temps en moins avec ma famille. »

### **Depuis 2 ans avec la crise sanitaire, beaucoup de choses ont évolué. Quel est ton ressenti sur ces changements ?**

« Suite au Covid, le travail sur le terrain n'a pas changé, je n'ai pas pu bénéficier de télétravail. Les ouvrages ne peuvent pas encore se maintenir tous seuls. Hormis les contraintes sanitaires telles que le port du masque et la distanciation sociale, je n'ai pas senti d'évolution, si ce n'est une baisse de fréquentation sur la voie d'eau. Par contre les inquiétudes sont toujours là et bien réelles quant aux changements à venir avec les réorganisations en cours. »

**Merci  
beaucoup!**

**Nous remercions cet agent pour nous avoir livré son ressenti dans ce contexte particulier.** Ce projet de grande ampleur génère beaucoup d'inquiétudes sur le terrain et, avec une conjoncture actuellement sombre, ne laisse pas entrevoir de porte de sortie à cet agent qui pourtant aime son métier et l'exerce avec passion et professionnalisme.



## DT RHÔNE-SAÔNE

### Kumbaya

Les cabinets d'audit et les réorganisations deviennent inséparables. Le mot clé, qui semble être le Graal ouvrant les portes de nos emplois de demain : séminaire!!!

Tous les projets d'organisation et toutes les réorganisations étaient, dans le passé, discutés avec les personnels lors de réunions d'échanges qui s'avéraient parfois houleuses, mais qui avaient le mérite de permettre à chacun d'exprimer ses idées, ses craintes et ses propositions.

Aujourd'hui, « VNF 2.0 oblige », les « discussions » se font en mode séminaire où la bonne parole est déversée comme des flots purificateurs sur des niveaux intermédiaires ou les personnels concernés eux-mêmes.

Ces derniers ne doivent pas, car ce n'est pas prévu dans ces grandes messes, porter la parole impie qui, au risque d'être accusé de blasphème, remettrait en question la vérité absolue avancée.

Ce n'est d'ailleurs pas prévu dans les présentations, car tout est chronométré de façon à éviter tout dérapage. Les groupes de travail, quand il y en a eu, ont déjà pensé à tout et vous êtes là pour entendre la parole qui vous ouvrira la voie.

Alors, soyons joyeux, soyons heureux, donnons-nous la main et chantons tous Kumbaya, demain nous apportera ses réorganisations...

### Les métiers de demain...

«Les métiers de demain» est un terme que l'on peut retrouver dans beaucoup de communications et de séminaires afin de vendre les réorganisations. En parallèle, beaucoup d'agents du Petit Gabarit s'interrogent sur leur devenir et leur « métier de demain » sans avoir de réponses claires.

La CFDT-VNF DTRS, au vu de la tendance à prioriser le fluvestre sur le Petit Gabarit, a imaginé ce qu'ils feraient demain sachant que cela pourrait aussi être réparateur de vélos, loueur de pédalos...

Progrès quand tu nous tiens...



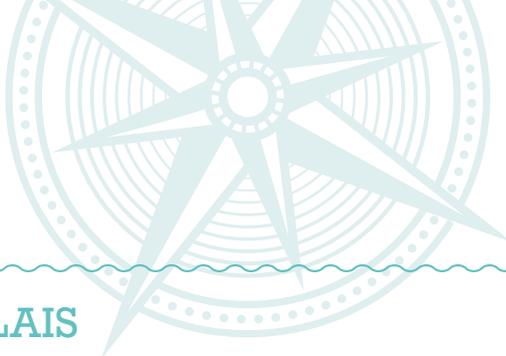
### CAP PETPE



Nous avons dénoncé fin 2021 l'exercice pitoyable de promotion PETPE dans sa mise en œuvre au niveau de la DTRS.

Une fois n'est pas coutume et même s'il est souvent plus facile de dénoncer les choses mal faites ou qui ne vont pas tout en oubliant de reconnaître ce qui a été bien fait, la CFDT-VNF tient à souligner et reconnaître l'exercice promotion PETPE 2022 effectué par la Direction de la DTRS qui a eu le mérite de préserver le déroulé de carrière des agents.

Nous espérons que les suivants se feront aussi bien...



## DT NORD-PAS-DE-CALAIS

### Serait-ce enfin le bout du tunnel ?



**En tout cas, on y est presque... et cela mérite d'être, une fois de plus la primeur de notre article !**

Au sein de cette newsletter, nous sommes revenus à plusieurs reprises sur la réorganisation entreprise en 2019, dans notre DT Nord-Pas-De-Calais au Service de la Voie d'Eau et de ses acteurs en UTIS.

Nous souhaitons partager avec vous les avancées notoires obtenues par la CFDT-VNF, à force de persuasion et de rigueur ! Forte de son slogan « on ne lâche rien ! »... Les avancées sont là et cette fois-ci, c'est du concret !

Lasse d'attendre des réponses à nos questions en Direction Territoriale et surtout des actions légitimement attendues depuis des mois, la CFDT-VNF est allée à la rencontre du DRHM, le 22 février dernier.

Nos revendications portaient en priorité (parce qu'il faut le dire, l'urgence était là, au vu de tous, mais seuls les agents en postes et la CFDT-VNF, conscients de leurs difficultés, s'en souciaient) :

#### **Pour la Cellule GDPI — Pôle régional Domaine**

Le recrutement immédiat d'au moins un agent sur le poste de catégorie C, assistant-domaine, vacant depuis la fin du contrat du CDD au 31 décembre dernier ; le recrutement du deuxième poste prévu à la réorganisation, à la remontée des actes des secteurs de l'UTI Flandres-Lys et de Cambrai, toujours géré, par l'UTI Escaut-St Quentin

#### **Pour l'UTI — Flandres-Lys**

Le recrutement immédiat d'un CDD en aide au Pôle Domaine, durant l'absence des 3 gestionnaires.



**Et, concernant les agents assurant des tâches en intérim non officialisés, depuis des mois sur certains postes de la filière, nous avons demandé que les décisions d'intérim adéquates soient prises immédiatement !**

Au vu de la situation dramatique et de nos arguments flagrants avec lesquels nous bataillons depuis des mois, le DRHM a pris des décisions :

- **Oui!** pour le recrutement immédiat d'une ARL, sur un des deux postes de C en création à la Cellule GDPI, soit un recrutement pérenne qui ne pourra plus être remis en cause !
- **Oui!** pour le recrutement d'un CDD au pôle Domaine de l'UTI Flandres-Lys en l'attente d'une décision de transfert des actes domaniaux sur le pôle régional (qui ne pourrait se faire sans le recrutement du deuxième poste de C prévu à GDPI et le maintien du CDD à l'UTI Flandres-Lys pour la préparation des dossiers transférés)
- **Oui!** pour la validation des intérim !

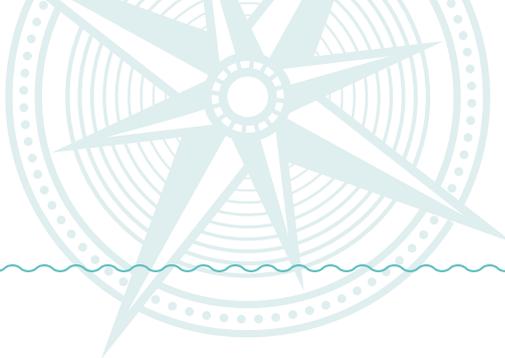
**Toutes ces décisions nous ont été confirmées lors de notre réunion bilatérale Direction Territoriale/CFDT-VNF, le 7 mars dernier : enfin un peu de reconnaissance pour tous nos collègues dans la tourmente ! Un dialogue de sourds qui nécessitait pourtant juste une écoute attentive, une analyse des revendications récurrentes et de terrain que nous formulions depuis 2020 !**

Néanmoins, la CFDT-VNF, notamment dans le cadre de la découverte du nouveau projet de service du SDVE, continuera à être vigilante. La réduction des effectifs ne doit pas être la porte ouverte à tout et n'importe quoi !

Nous tenons à partager avec vous ces acquis, vous montrer qu'à force de patience, d'argumentation, on peut faire avancer les choses. La CFDT-VNF porte et continuera à porter tous services confondus, vos difficultés, à pointer les dysfonctionnements, à dénoncer le non-respect des engagements de la Direction !

**« Ce n'est qu'avec votre confiance et nos échanges sur la réalité et les difficultés de votre quotidien que tout cela a été possible ! »**

Alors, n'hésitez pas, nous sommes à votre écoute !



## SIÈGE

### DRH adjoint, un poste difficile à tenir ou à retenir

Nous avons appris seulement quelques jours avant son départ que Monsieur Alexis VIALLE, DRH adjoint, démissionnait de son poste et quittait l'établissement. Arrivé en pleine période du COVID, il ne sera pas resté longtemps parmi nous et aura vite compris qu'à VNF rien n'est simple, y compris l'intégration.

Ainsi, il aura fallu une longue vacance de poste pour trouver un candidat et de nouveau, ce poste est en jachère! Cela ne manque pas d'inquiéter les représentants du personnel quand on voit l'ampleur des sujets urgents à traiter cette année et sur les années à venir.

Il faudra que la direction analyse plus précisément les causes de ce court passage et se pose les bonnes questions pour éviter que cela se reproduise avec le prochain recrutement (attendu du poste, latitude, positionnement dans l'équipe RH et dans la conduite du dialogue social). Bref, des questions qu'il vaut mieux se poser avant qu'après pour éviter les déceptions qui peuvent précipiter le départ et l'envie d'ailleurs.



### Un nouveau pilote pour la DJEF ?



L'arrivée prochaine d'un nouveau directeur à la DJEF circule dans les couloirs du siège de VNF. Le recrutement serait finalisé et son arrivée imminente. Souhaitons que ce nouveau binôme constitué puisse fonctionner mieux que le précédent où pour le moins

nous pouvons dire que le dialogue était compliqué et le binôme loin d'être complémentaire.

Qui dit nouveau directeur dit souvent nouveaux projets et nouvelle réorganisation... Celui-ci sera-t-il fidèle à la tradition ou à l'inverse jouera-t-il le jeu de la continuité ? Nul doute, suite au bilan du dernier binôme en place, que certaines questions doivent se poser !

Pour autant, souhaitons qu'il ne s'agira pas de changer pour changer dans l'objectif d'imposer sa marque avec des conséquences plus ou moins fortes pour les personnels qui y travaillent.

GBCP a laissé des traces dans les esprits et la conduite de ce projet et des réorganisations également ! La valse permanente des directeurs qui multiplient les idées en laissant aux personnels le soin de les assumer et de parfois en faire les frais participe sans nul doute aux difficultés de pilotage d'un paquebot comme VNF.

Allez soyons positifs et souhaitons que, cette fois, nous aurons un directeur abordable, à l'écoute des personnels, soucieux du dialogue social et de la concertation. Si tel est le cas, nous aurons gagné au change et nous saurons lui faire un bon accueil.

## SIÈGE



### Le lundi, c'est café avec Thierry

On le sait tous, se lever un lundi matin pour aller au travail n'est pas forcément notre moment préféré de la semaine. On voit les multiples réunions qui se profilent, on redoute les mails qui vont s'accumuler très rapidement, on se demande combien de temps nous allons devoir passer en visio chaque jour... **Et bien rassurez-vous, la DG a la solution pour vous mettre de bonne humeur dès le matin avec le concept de work café** (à croire qu'en anglais ça donne un crédit plus sérieux qu'en français) ! Le concept est simple, vous vous réunissez dans le hall avec vos collègues de votre direction et vous pouvez parler avec votre DG (et votre hiérarchie), dans le cadre d'un moment de convivialité. L'ambition est de reconstruire et renforcer la communauté de travail, suite aux multiples épisodes de la crise sanitaire, et la direction a institué ce nouveau concept tous les lundis matins avec une des directions du siège, à tour de rôle voire en les mixant.

L'idée peut être bonne, notamment si celle-ci permet réellement des libres échanges, de mieux connaître ses équipes et par la même occasion d'entendre le quotidien des personnels et parfois les difficultés auxquelles ils sont confrontés. De passage uniquement les lundis et très souvent au second étage et en réunion, le DG se sentirait-il coupé de sa base (ou a-t-il lui aussi des lundis difficiles) ? Les alertes successives sur des difficultés du quotidien, relayées par les organisations syndicales, auraient-elles fini par inciter le DG à prendre la température au plus près du terrain ? Connaissant son appétence pour le dialogue social, sa préférence au discours descendant et à la prise de décision unilatérale, nous ne pouvons que souhaiter qu'il saura être à l'écoute des personnels qu'il rencontrera, à l'inverse de ce qu'il a pu faire avec les représentants du personnel depuis son arrivée.

Les difficultés pour pourvoir les postes vacants, pour obtenir les moyens nécessaires à la multitude d'objectifs donnés aux personnels, l'absence de moyens pour les valoriser et reconnaître leur investissement quotidien, les difficultés découlant d'une inflation grandissante et des prix de l'énergie qui deviennent fous seront peut-être également évoqués dans ces discussions du lundi matin. Faute de l'entendre par les représentants du personnel, peut-être qu'il y sera sensible et à l'écoute des personnels. Encore faut-il que ces sujets fassent l'objet de ses interrogations et que l'occasion soit donnée aux personnels d'en faire part, car quand on ne veut pas entendre la réponse, on ne pose pas la question, et ça le DG l'a bien compris.

Compte tenu de la crise sanitaire, les vœux cette année se sont tenus 3 mois plus tard ! Vu la date, nous avons émis le souhait que le DG puisse, non pas se limiter à un bilan valorisant ses actions et celles de son COMEX, mais annoncer de bonnes nouvelles aux personnels. Sans surprise, cela ne fut pas le cas et les points négatifs dans le bilan 2021 sont restés sagement au placard comme l'incapacité à défendre les effectifs de VNF, l'échec de la négociation salariale obligatoire de 2021 et l'absence de revalorisation salariale des personnels plus généralement. Bien que ces derniers tirent la langue devant les hausses permanentes des prix sur les produits du quotidien et de première nécessité, les premiers cafés du lundi ne semble pas encore avoir permis au DG d'entendre et de comprendre les nombreuses attentes.

Formulons donc, à notre tour, le souhait tardif que le DG aura gardé la primeur de ces surprises au bénéfice des personnels pour ses annonces aux représentants du personnel. Ainsi, peut-être que cette fois, tout sera mis en œuvre pour conclure une NAO riche et positive avec des moyens suffisants et en corrélation avec l'inflation annoncée entre 3,7 % et 4,4 % pour 2022. Si après des années, la ministre du Travail a enfin donné suite à la demande répétée des organisations syndicales de mettre fin au gel du point d'indice, nous ne savons toujours pas à ce jour de quelle façon se fera le dégel, ni quand ni combien... Décidément, ce gouvernement et leurs nominations aux postes clés cultivent le goût du suspense... **Espérons que, pour changer, ils parviennent à une « happy end », ce qui permettrait de conclure cet article par un bon anglicisme si cher à notre direction.**