

## À la une

### LE PROJET CANAL SEINE-NORD EUROPE PASSE ENFIN LES ÉCLUSES !



#### Écluse N° 1 : Accord gouvernemental pour la création d'une société de projet.

Dans le cadre de la loi Macron, l'Assemblée Nationale a donné son accord au Gouvernement, via l'adoption d'un amendement pour la création d'une Société de Projet. À compter de la publication de la loi, le gouvernement sera autorisé dans un délai de 9 mois à prendre toutes mesures concernant la création d'une société de projet sous forme d'un Établissement Public, associant à la fois les représentants de l'État, de l'EPA et des collectivités territoriales finançant le projet.

#### Écluse N° 2 : Demande de financement européen

Dépôt du dossier de demande de subventions auprès de la Commission Européenne en février 2015.

#### Écluse N° 3 : Nomination prochaine du Préfigurateur pour mettre en place et structurer la future société en charge du Canal Seine Nord Europe.

Ce projet n'aurait pas pu voir le jour sans l'investissement et l'engagement des personnels VNF de la Direction des Liaisons Européennes et de l'Innovation (DLEI). La CFDT-VNF sera attentive à ce que le Préfigurateur et VNF proposent des continuités de carrière à chacun en fonction de leurs souhaits et de leurs spécificités.

Jeudi 26 février le Secrétaire d'État aux transports, Monsieur Alain Vidalies, nous fait l'honneur de sa présence au siège de VNF. Cette visite est l'occasion d'échanges avec le personnel du siège sur toutes les questions relatives à ce grand projet. La CFDT-VNF profite de cette venue pour solliciter une entrevue avec lui afin d'échanger sur l'avenir de ce projet et celui du personnel de l'établissement qui a contribué à son lancement. ■



## ÉDITORIAL

La CFDT-VNF est sur tous les fronts ! Entre les négociations au Ministère et celles au sein de VNF ainsi que le suivi des engagements pris par la Direction mais toujours pas acquies pour les agents, la charge est lourde. Pour autant, nous ne faiblissons pas et nous ne lâchons rien ! L'EPA VNF a besoin d'un capitaine qui donne le cap, qui tient la barre et qui sait passer les écluses. Le mois de février est celui des mises en place des multiples instances suite aux élections. C'est chose faite ! Maintenant nous voulons des avancées et nous voulons des résultats !

## SOMMAIRE

### PAGE 1 :

éditorial / à la une

### PAGE 2 à 5 :

Les Eq'Eaux des Régions

### PAGE 6 :

Calendrier / Les Eq'Eaux Nationaux :  
- Du détachement à la Position normale d'activité (PNA) une issue incertaine  
- Les dispositions présidentielles

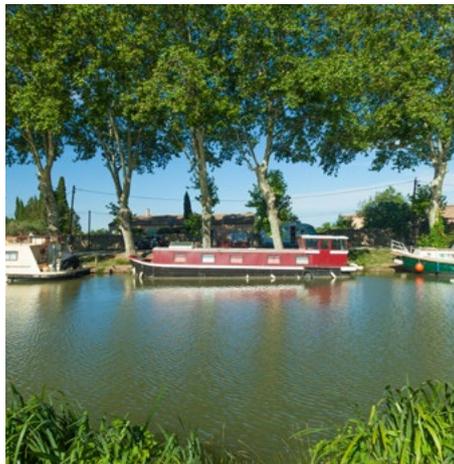
### PAGE 7 :

Les Eq'Eaux Nationaux  
- Dématérialisation du courrier :  
lettre à « Élise » :  
- Négociations de l'accord d'Intéressement : qui peut le moins peut le plus...

### PAGE 8 :

Les Eq'Eaux Nationaux / Les Eq'Eaux du Ministère :  
- Acompte, Retenue sur salaire, calendrier de paie : soyons clairs !

# Les Eq'Eaux des Régions



## Siège Béthune

**L**e CHSCT local du siège, dans le cadre de l'exercice de ses missions, avait décidé lors de sa réunion extraordinaire du 18 septembre 2014 de recourir à un expert agréé par le Ministère du Travail.

L'objectif était de produire une analyse sur l'organisation et les conditions de travail à VNF suite aux différentes alertes qui se sont multipliées ces dernières années.

Le choix du CHSCT s'est porté sur le cabinet APTEIS.

La mission de l'expert consiste à identifier les éventuels risques professionnels dans un but de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Son intervention comprend des entretiens individuels et/ou collectifs, des visites et des observations de situations de travail auprès des différentes équipes sur la base du volontariat.

Les observations comme les entretiens ont fait l'objet d'un accord des personnels concernés. L'objectif principal de ces échanges était de prendre toute

la mesure des situations de travail, des contraintes ou des difficultés rencontrées.

Bien entendu, toutes les informations recueillies au cours de l'intervention du cabinet APTEIS sont anonymes et confidentielles.

Au terme de son travail, courant mars, le cabinet APTEIS remettra un rapport au CHSCT local du siège. Ce rapport rendra compte du diagnostic (analyse et identification d'éventuels risques professionnels) et présentera ses recommandations dans ses conclusions.

Toute l'action du CHSCT local du siège consistera à la mise en œuvre de ces recommandations afin d'améliorer les conditions de travail et l'environnement dans lequel évoluent les agents du siège.

À ce stade, une forte participation du personnel a eu lieu et le cabinet APTEIS est maintenant dans la phase de rédaction de son rapport final. Le CHSCT local du siège le sollicitera pour faire une restitution de leur analyse auprès du personnel. ■

## Sud-Ouest

### **D**T Sud-Ouest ou l'apprentissage du dialogue social ?

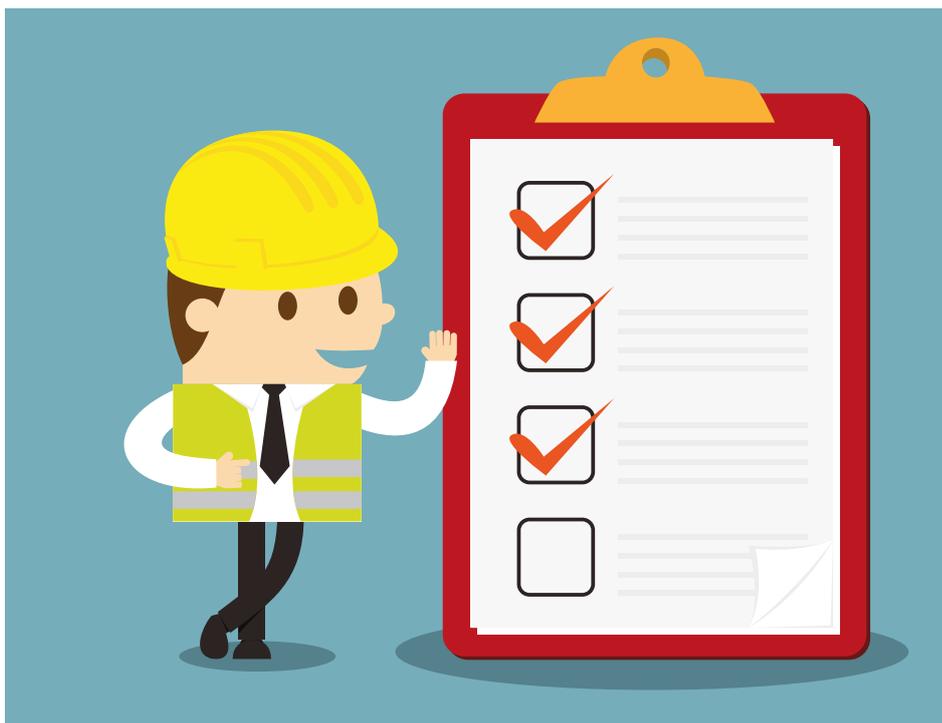
Depuis de nombreuses années, la Direction Territoriale s'est cantonnée dans un dialogue de sourd malgré la volonté des organisations syndicales et de la CFDT-VNF en particulier, d'engager des discussions constructives.

Malgré cette posture habituelle, lors de la présentation du nouveau règlement intérieur au Comité Technique Unique de Proximité, nous avons eu l'agréable surprise de noter un effort de dialogue de la part de la Direction. En effet, celle-ci a pris en considération des propositions de la CFDT-VNF.

Ainsi, les dérogations aux garanties minimales en terme de gestion hydraulique ne s'appliqueront qu'à la gestion d'ouvrages hydrauliques et non à toutes les activités d'exploitation. Les temps d'astreinte pourront être compensés et non forcément rémunérés.

Bien que les propositions de la CFDT-VNF soient la stricte application de la réglementation en vigueur, leur intégration dans le nouveau règlement intérieur fait espérer une amélioration des rapports entre la Direction territoriale et notre syndicat.

Nous souhaitons que cette émulation ne soit pas qu'une pure illusion et que le dialogue de sourd ne revienne pas dès la prochaine marée. ■





## Centre-Bourgogne

**L**e Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) et le Comité Local Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CLHSCT) sont désormais en ordre de bataille. Ces instances de discussions vont pouvoir travailler et mettre en place des groupes de travail afin de participer activement au projet de Règlement Intérieur et au Projet de Service. Nous vous informerons au fil de l'eau de l'avancée des discussions.

Le directeur nous a informés de sa rencontre le 23 février avec le Conseil Général de la Nièvre concernant le canal du Nivernais. Sans être devin, avec les élections cantonales et régionales de 2015, il ne risque pas d'y avoir de décision politique sur cette période. Pour autant, cela n'empêchera pas d'avancer sur la partie technique.

Il nous a également confirmé que le projet de fret Givry/Paris est en bonne voie et pourrait débuter en avril. ■



## Nord-Pas-de-Calais

**U**ne nouvelle section active...

Le Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) à la DT Nord-Pas-de-Calais s'est tenu le 4 février 2015. Lors de cette réunion, nous avons souligné les problèmes d'astreinte de 1er niveau au sein des UTI dus aux nombreux départs des cadres B dans les mois à venir. Certains secteurs tournent avec trois agents, ce qui n'est pas acceptable en matière d'organisation du service. La Direction nous a précisé avoir conscience de la situation. Elle souligne qu'il s'agit d'une priorité pour la future chef du Service Exploitation Maintenance Environnement (SEME).

La CFDT-VNF a également souligné les problèmes du règlement intérieur et des déplacements. Nous avons revendiqué et insisté sur une augmentation des enveloppes budgétaires. En effet, le constat sur le terrain est que suite aux différents projets de service et aux regroupements des centres, il existe une plus grande étendue des territoires. Cela oblige à des déplacements de plus en plus longs. La Direction a précisé ne pas avoir la main sur ces affectations et être impuissante à agir en la matière.

Nous envisageons d'intervenir au niveau national sur ce dossier.

À l'occasion de son départ en retraite, le directeur territorial, JP. Defresne, a annoncé le déclassement de l'Escaut St Quentin en gestion hydraulique, ce qui le descend de deux catégories avant fin 2015. Les statistiques ne doivent pas être basées uniquement sur des bateaux chargés qui sont en moyenne de trois par jour. En effet, que font les bateaux vides au retour ? « Prennent-ils la route ? » Et on ne parle même pas des plaisanciers ! De plus, quel sera l'impact financier pour les agents qui resteraient sur un gabarit Freycinet déclassé en gestion hydraulique.

La CFDT-VNF souhaite le maintien des garanties financières pour les agents si cette dernière annonce du directeur territorial devait être entérinée ! D'ailleurs, la CFDT-VNF revendique la transparence sur les réelles volontés de la Direction. L'annonce du directeur territorial est-elle d'actualité ou est-ce un dernier coup de bluff ? Quoi qu'il en soit les méthodes de ce dernier sont loin de correspondre aux valeurs que nous souhaitons porter et défendre ! ■

## Rhône-Saône

**E**n ce début d'année 2015, la DTRS va voir la mise en place des nouvelles instances issues des élections de décembre 2014.

Le premier Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) qui remplace l'ancien Comité Technique Local (CTL) se tiendra le lundi 23 mars 2015. Pour la première fois, des salariés de droit privé siégeront en qualité de membres.

D'autres mises en place d'instances sont à venir :

- Pour le Comité Local d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CL-

HSCT), la première réunion avec l'élection du Secrétaire aura lieu le 11 mars 2015.

- Pour le Comité Local d'Action Sociale (CLAS) avec l'élection du Président et du Secrétaire du CLAS, la première réunion aura lieu avant le 31 mars. Au préalable, il s'agira de définir clairement le rôle, le fonctionnement et les moyens de cette instance. Cela devra faire l'objet d'une décision du directeur général, qui sera présentée et débattue au CTU de la Formation de Droit Public le 26 février.

Comme à son habitude, la CFDT DTRS sera présente et vous informera à l'issue de ces réunions. ■



### Où en est la GPEEC pour les barragistes manuels ?

La Gestion prévisionnelle des effectifs, de l'emploi et des compétences (GPEEC) est une nécessité pour la gestion anticipative et préventive des barragistes manuels en fonction de la modernisation des barrages. C'est également le cas pour les éclusiers de la Moselle touchés par la supervision. En effet, suite au partenariat public/privé sur la rénovation des barrages à aiguilles, 80 postes seront supprimés en 2020.

La directrice nous a confirmé lors du dernier CT du 17 octobre 2014, que les agents seront accompagnés pour évoluer vers d'autres métiers sans aucune mobilité imposée. Ces métiers devront correspondre aux aspirations des agents tout en considérant les besoins de VNF.

La reconstruction des 5 premiers barrages à aiguilles débutera le 1er avril 2015. Leur livraison devrait être effective dans 2 ans avec le transfert de gestion des nouveaux barrages à BAMEO\*.

Concernant le reclassement des agents, il nous tarde de connaître les orientations de la DT.

Une première réunion aura lieu le 14 avril 2015 entre la Direction et les or-

ganisations syndicales. Deux groupes de travail seront mis en place : l'un pour les barragistes des Ardennes et l'autre pour les éclusiers de la Moselle. Par ailleurs, un bureau d'étude sera chargé d'enquêter et de rendre compte. Le cahier des charges est en cours d'écriture à la DT.

La CFDT-VNF a exprimé ses craintes sur le retard pris dans la GPEEC qui devait initialement démarrer en 2014.

Dans le cadre de la GPEEC, la CFDT-VNF souhaite connaître les mouvements de personnel sur les 5 prochaines années, suite aux départs en retraite afin d'anticiper les besoins de formation. Le chef d'UTI des Ardennes nous indique qu'un point intermédiaire sur les effectifs nous sera présenté prochainement. Pour la Direction, la principale priorité sera de poursuivre l'exploitation des ouvrages manuels jusqu'à l'achèvement de la reconstruction de l'ensemble des ouvrages en 2020.

Une façon de nous dire que la formation aux nouveaux métiers sera ciblée sur les agents encore présents après 2020. ■

\*BAMEO : la société BAMEO, filiale de VINCI concessions (50%) en groupement avec SHEMA (groupe EDF) (20%) et MERIDIAM (30%) ont signé avec VNF un contrat de partenariat pour le remplacement de barrages manuels sur l'Aisne et la Meuse.



## Bassin de la Seine

### Réhabilitation du Canal de la Sambre à l'Oise : l'espoir fait vivre

Le quotidien l'Aisne Nouvelle du 14 février illustre par une photo les déboires du canal de la Sambre à l'Oise et plus particulièrement du pont-canal de Vadencourt. On y voit des élus de la région, des riverains, des partenaires venus pour écouter le discours de Marc Papinutti, directeur général de VNF, sur le devenir de cette voie d'eau. Aucun personnage composant l'auditoire n'a le sourire, on peut même dire qu'ils ont tous l'air franchement mécontents.

Ces acteurs ont largement eu le temps depuis 2006, année de la fermeture du canal, de goûter au peu d'empressement du ministère à investir les moyens nécessaires sur la voie d'eau. Après le temps des réunions, des « groupes de travail » si chers à l'Administration et la valse d'hésitations de VNF sur ce sujet est venu le temps des « promesses » de l'établissement public qui faute de budget ne s'engage pas à grand-chose !

Les agents de VNF et les syndicalistes connaissent particulièrement bien ce mode de fonctionnement et de suivi des dossiers chaotiques qui alternent déclarations d'intention et engagements non tenus. Une belle triangulaire qui au final comme bien souvent reste stérile quant aux résultats attendus.

Une fois de plus, l'établissement sur ce sujet est suspendu à la signature du futur plan Etat-Région 2015-2020, et donc, à la cohérence des politiques pour l'avenir de la voie d'eau.

Si le désengagement de l'État, la diminution des moyens affectés à l'établissement se poursuivent, si les collectivités locales ne s'engagent pas plus, il est à craindre que l'optimisme des personnes motivées ne suffise pas à la réhabilitation de ce canal et qu'une nouvelle partie du réseau soit abandonné ! ■





# Les Eq'Eaux Nationaux

## DU DÉTACHEMENT À LA POSITION NORMALE

### D'ACTIVITÉ (PNA) UNE ISSUE INCERTAINE ...

**U**n agent de droit public qui bénéficiait d'un détachement à VNF sous statut EPIC bénéficiait d'un certain nombre d'avantages. Pendant la durée de son détachement, celui-ci pouvait se voir octroyer une augmentation de son traitement pouvant atteindre 15 % et bénéficiait de l'ensemble des dispositifs des salariés de droit privé comme les prestations du comité d'entreprise (actuelle Formation des salariés De Droit Privé, FDDP). Depuis le passage à l'EPA, les détachements n'ont plus cours et quand celui-ci se termine,

les agents de droit public subissent parfois une descente vertigineuse de leurs avantages et de leur salaire.

Malgré tout, lorsque l'établissement souhaite garder dans ses effectifs cet agent, il utilise tous les moyens mis à sa disposition pour atténuer au maximum voire même supprimer cet écart.

Nous souhaitons une transparence sur les dispositions possibles et mises en œuvre pour un agent qui évolue d'un contrat en détachement vers la PNA. Nous souhaitons que des règles équitables soient appliquées pour toutes et tous. ■



## LES DISPOSITIONS PRÉSIDENTIELLES

**N**otre nouveau président n'est pas venu seul à VNF et a pu malgré la baisse des effectifs imposée depuis plusieurs années dans l'établissement, obtenir un poste pour l'assister en dehors de tout circuit de mobilité et de la politique salariale de VNF.

De plus, malgré un temps de présence très restreint au sein du siège de VNF, l'arrivée de la dream-team a nécessité des aménagements de bureaux dont

peu de personnel aurait pu bénéficier!

Nous revendiquons là aussi des règles équitables et une transparence quant aux recrutements qui comme celui-là se fait en dehors des procédures courantes. Nous demandons qu'aucun poste ne puisse être créé en dehors de la procédure de mobilité ou à défaut un passage devant une commission créée à cet effet qui se prononcera sur la légitimité de ces contrats hors normes aux salaires parfois décalés de la réalité ! ■



## Calendrier

26 février 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

5 mars 2015 :

Réunion DG/DS

12 mars 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

17 mars 2015 :

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

19 mars 2015 :

Réunion CTU Formation plénière

26 mars 2015 :

Réunion du CHSCT Central

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2015

## DÉMATÉRIALISATION DU COURRIER : LETTRE À « ÉLISE »

**É**lise est un logiciel avec une base de données commune des courriers. Ce logiciel a été retenu par la Direction pour aider à :

- communiquer efficacement entre les Directions de VNF ;
- disposer d'un outil fiable, stable et pérenne ;
- être plus efficient dans le cycle de gestion des courriers.

Le cabinet de la Direction générale est pilote sur ce projet. Une audition a été organisée entre juin et septembre 2014 de 44 services des directions et du siège. Il s'agit de simplifier les processus mais surtout d'homogénéiser les pratiques sur l'ensemble de l'EPA VNF.

Le coût du logiciel « Élise » s'élève à 130 000 €.

4 phases de lancement sont prévues tout au long de l'année 2015 :

- 1- Siège et DT Nord-Pas-de-Calais
- 2- DT Nord-Est et Strasbourg
- 3- DT Centre Bourgogne et Rhô-

ne-Saône

4- DT Bassin de la Seine et Sud-Ouest

Nous nous interrogeons sur :

- la pertinence et la pérennité du logiciel,
- la capacité de stockage des anciens outils,
- le périmètre des besoins,
- l'assistance instantanée ou non du logiciel,
- le dimensionnement des outils annexes nécessaires qui induit des coûts supplémentaires,

• les outils actuels qui ont souvent une capacité de stockage insuffisante pour les documents scannés très volumineux.

Votre équipe CFDT-VNF demande également qu'un premier bilan soit présenté au CTU de juin. Ce bilan devra être élaboré par recueil d'informations des utilisateurs, l'objectif étant de cibler les points positifs et négatifs après le lancement du premier cycle au siège et dans la DT Nord-Pas-de-Calais. ■



## NÉGOCIATION DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT :

### QUI PEUT LE MOINS PEUT LE PLUS...

**D**'ici le 30 juin 2015, la Direction a l'obligation de négocier un nouvel accord d'intéressement pour les trois prochaines années. À l'aube du mois de mars, il devient urgent d'entamer ces négociations.

Jusqu'à présent, l'accord d'intéressement ne s'adressait qu'aux salariés de droit privé, le dernier a été négocié pour la période de 2012 à 2014. Suite à la mise en place de l'EPA VNF regroupant l'ensemble des agents de droit public et de droit privé au sein d'une seule entité et à l'heure où la Direction met en avant la communauté de travail, il paraît insensé de vouloir renégocier un accord collectif d'intéressement pour seulement 9 % du personnel de l'EPA.

La position de la CFDT-VNF est claire : nous souhaitons un accord d'intéressement pour tout le personnel de l'EPA et en cela nous avons plusieurs choix de propositions :

• élargissement du dispositif actuel pour tout le personnel ;

Si les moyens sont insuffisants :

• baisse du plafond de la masse salariale à 1 % contre 4 % actuellement et mise en place d'une contrepartie pour compenser la perte financière aux salariés de droit privé ;

ou plutôt que d'accentuer les différences :

• suppression de l'accord d'intéressement et mise en place d'une contrepartie financière calculée sur la moyenne des trois dernières années pour les salariés de droit privé.

Quoi qu'il en soit, il paraît difficile de prôner d'un côté le développement d'une communauté de travail et d'un autre de proposer un accord qui renforcera les écarts et la division du personnel. Messieurs et Mesdames de la Direction et de l'administration, nous vous invitons à prendre vos responsabilités ! ■





## Eq'Eaux du Ministère

Ce mercredi 25 février la CFDT-VNF a été reçue par Monsieur GUZY, Conseiller social du secrétaire d'État Monsieur Alain VIDALIES. Nous avons échangé sur l'avenir de l'établissement, son projet stratégique et ses moyens tant humains que de fonctionnement.

Nous avons demandé, entre autre, une stabilité et une visibilité pour les trois années à venir sur les effectifs et les moyens. Nous avons rappelé nos revendications et les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Parmi celles-ci :

- la prime d'intérim à étendre aux agents d'exploitation et aux OPA (engagement de chiffrage du DG) ;

- la prime Hygiène, sécurité et perception péages à étendre aux personnels qui tiennent ces missions mais qui ne sont pas éligibles au dispositif de la PTETE ;

- le déplafonnement de la PTETE pour reconnaître et valoriser l'encadrement. Nous avons eu confirmation du soutien du conseiller social qui précise toutefois que le délai pour instruire les textes réglementaires peut-être long. Si cela devait être le cas et au-delà de 2015, nous avons revendiqué une mesure transitoire via une majoration encadrement de 400 €. Nous avons obtenu l'engagement de l'analyse de cette revendication et celui de nous fournir un calendrier pour le déplafonnement ;

- une revalorisation du régime indemnitaire pour les personnels administratifs et techniques ;

- la sécurité financière pour le personnel logé dans le cadre des négociations sur les logements de cette année et une vraie prime d'astreinte au personnel non logé. Nous avons obtenu l'engagement du conseiller social précisant qu'il s'exprime au nom du Ministre, qu'il n'y aura aucun impact financier sur le personnel actuellement logé. Cela répond au préalable fixé par la CFDT-VNF pour entamer les négociations à venir ;

- un accord d'intéressement qui reconnaisse le travail de tous, sans distinction de statut. Nous avons obtenu l'engagement d'ouverture de la négociation avec le directeur général et le chiffrage des différentes propositions de la CFDT-VNF.

## ACOMPTE, RETENUE SUR SALAIRE,

## CALENDRIER DE PAIE : SOYONS CLAIRS !

**La CFDT-VNF souhaite que les choses soient claires concernant les salaires.**

En effet, trop souvent nous constatons la difficulté pour un agent d'avoir recours à un acompte sur salaire lors d'un imprévu ou d'un moment difficile. Pourtant cela est tout à fait légal et possible avec un peu de volonté de la part de la Direction. Avant le transfert à l'EPA, cela ne posait aucun problème et l'acompte a parfois suffi à sortir des agents d'une situation délicate.

Nous revendiquons une procédure claire, homogène et réaliste pour l'ensemble du personnel. Inutile de nous indiquer que la demande d'acompte doit intervenir entre le 26 du mois M-1 et le 5 du mois M. Cette procédure revient à refuser les acomptes sur salaire.

Trop souvent les agents nous interpellent suite à des retenues sur salaire auxquelles ils ne s'attendaient pas. Nous souhaitons qu'en cas de trop-perçu l'interlocuteur principal de l'agent soit son pôle de proximité RH afin que celui-ci prenne le temps de le contacter pour l'informer du problème et de convenir d'une solution qui ne mettra pas l'agent

en difficulté pour les mois à venir. S'il y a un trop perçu c'est avant tout du fait de la Direction et il lui incombe de traiter la situation de façon humaine et sans a priori.

Les calendriers des paies diffèrent entre privé et public. Pour le public, le calendrier est imposé tandis que VNF dispose de plus de souplesse sur celui des salariés de droit privé. Avant le transfert à l'EPA, une stabilité des dates de versements de salaire a toujours existé. Depuis, la mise en place de l'EPA, cette régularité est mise à mal. Nous avons pu constater qu'entre la paie de décembre et celle de janvier, les salariés de droit privé ont eu 37 jours d'écart entre celles-ci. Nous n'acceptons pas cette situation qui n'était pas prévue. Nous revendiquons que le calendrier de paie soit révisé.

Soit il y a une harmonisation et elle doit se faire dans le bon sens, soit il n'y en a pas et il n'y a aucune raison pour que la situation se dégrade. Monsieur le Directeur Général, à moins de nous trouver une bonne raison justifiant cet état de fait, nous vous demandons de bien vouloir revenir sur un calendrier de paie stable tel que les salariés de droit privé l'ont toujours connu. ■