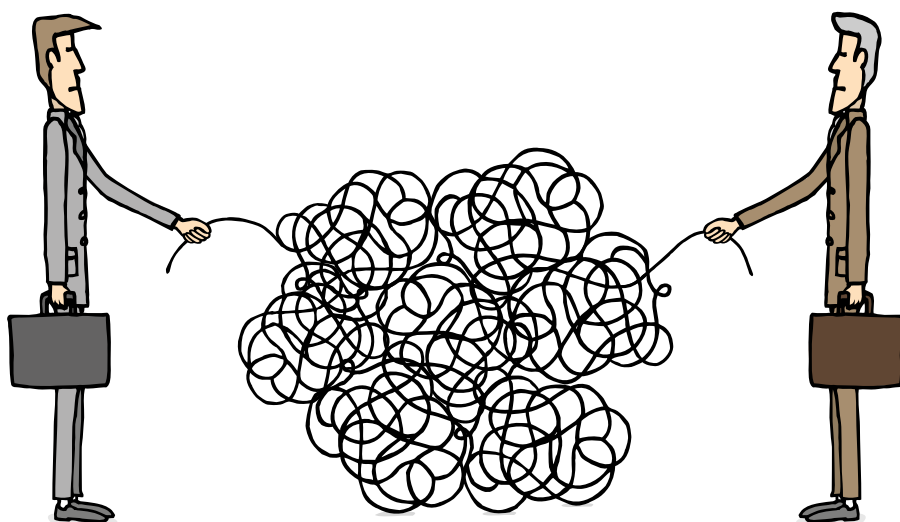


## À la une

### PROJET STRATÉGIQUE 2015 - 2020 : CONCERTATION NE VEUT PAS DIRE ADOPTION !



**Lors du Conseil d'administration du 13 mars 2015, il a été proposé de donner mandat au Directeur général pour négocier et finaliser le projet stratégique de l'établissement pour la période 2015 - 2020.**

Ce mandat permet au Directeur général d'engager, avec le personnel, leurs représentants, l'ensemble des acteurs et les partenaires du fluvial, une concertation sur le contenu du projet stratégique qui devra être adopté lors du Conseil d'administration en juin 2015.

La CFDT-VNF a voté pour l'ouverture de la concertation. Nous précisons bien **DE LA CONCERTATION** et non de **L'ADOPTION** !

- il est possible que dans l'imaginaire de certains, refuser la concertation et la discussion puisse empêcher le pire d'arriver !
- il est possible de croire également qu'il vaut mieux rester dans l'ignorance et que seule sa propre vérité compte ;

- il est facile de chercher à mobiliser sur des grandes déclarations populistes qui occultent tous les sujets de fond ;

Ce n'est pas la conception du syndicalisme au sein de la CFDT-VNF !

**Nous nous basons sur du concret, nous concertons, nous écoutons, nous proposons et le cas échéant, nous dénonçons, nous nous battons et nous nous mobilisons sur les problématiques de notre établissement et de son personnel !**

#### **Nos attentes quant à la concertation**

La CFDT-VNF aborde cette concertation avec recul. Nous restons en alerte sur le projet stratégique que va nous vendre la Direction de VNF.

En effet, nous craignons que celui-ci ne soit que la mise en œuvre de l'abandon d'une partie de nos missions et du réseau (notamment le petit gabarit et le réseau connexe).

## ÉDITORIAL

C'est le printemps ! Les instances sont en place, les premières réunions ont eu lieu. Les sujets et les dossiers à défendre sont comme les bourgeons, ils fleurissent ! Vos élus CFDT-VNF sont en place pour faire avancer les choses et maintenir le cap. Nous espérons que l'arrivée de la DRH va nous permettre d'avoir plus de visibilité et d'accélérer le traitement des dossiers en attente depuis des mois. Vous le verrez l'actualité reste riche et le rythme soutenu. Bonne lecture.

## SOMMAIRE

### PAGE 1 :

éditorial / à la une

### PAGE 2 :

à la une (suite) / Bon à savoir

### PAGE 3 à 4 :

Les Eq'Eaux des Régions

### PAGE 5 :

Les Eq'Eaux des Régions / Clin d'oeil

### PAGE 6 :

Calendrier / Les Eq'Eaux Nationaux :  
- Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT)  
- Accord d'intéressement : l'horloge tourne... La Direction compte

### PAGE 7 :

Les Eq'Eaux Nationaux  
- Relance du marché Mutuelle : la Direction se veut rassurante !  
- Négociation annuelle obligatoire, le silence demeure...

### PAGE 8 :

Les Eq'Eaux Nationaux :  
- PTETE ; doucement mais sûrement  
- Partir à la retraite ou nager en eaux troubles  
- Agenda social

### PAGE 9 :

- Dialogue de gestion ... Chut !



Lors de la concertation, nous refuserons toute nouvelle attaque de la qualité de vie au travail du personnel de VNF qui a déjà trop subi sans jamais rien en retirer.

Nous rappelons que la CFDT-VNF a voté contre le budget VNF de 2015 au CA qui prévoit des moyens insuffisants. Pour mémoire :

- 172 M€ cette année contre 197 M€ en 2014,
- baisse de 15 % sur l'investissement,
- baisse de 4,3 M€ de la dotation de l'État,
- baisse de la subvention pour charges de service public alors que l'État ne cesse de reporter des charges nouvelles sur l'établissement : 800 000 € à 1,6 M€ de charges financières pour l'assurance chô-

mage.

La CFDT-VNF veut obliger la Direction à abattre ses cartes.

La CFDT-VNF souhaite pouvoir faire des contre-propositions et user de tous ses arguments pour tenter d'arracher un projet stratégique qui prenne en compte l'aspect humain, le sens du service public et du service aux usagers.

Nous voulons qu'en découle un vrai contrat d'objectif qui garantisse les moyens de sa mise en œuvre, une vraie politique volontariste au profit du mode fluvial ! Nous revendiquons également dans ce contrat avec l'État, une visibilité pour au moins les cinq prochaines années en ce qui concerne les effectifs, les moyens de fonctionnement, d'investissement et de masse salariale.

C'est après cette étape, faute d'avancées

réelles et bénéfiques, que nous pourrions tirer les conclusions et que nous pourrions prendre position ! La CFDT-VNF l'avait fait en votant contre le dernier COP et en dénonçant le manque de moyens et d'engagement du gouvernement. Nous le ferons à nouveau si cela devait prendre l'orientation de nos craintes.

Refuser de concerter, c'est rester dans l'incertitude et c'est subir l'effet du couperet !

Nous serons vigilants, nous serons transparents ! Si nous devons nous mobiliser avec vous, ce sera pour vous et non pour une somme de revendications où, comme à chaque fois, le personnel de VNF n'en retire rien ! Comme en 2014, nous vous dirons pourquoi et nous le déciderons ensemble ! ■

## Bon à Savoir

### Les Commissions logement, formation, égalité ...

Les élus à la Formation De Droit Privé se sont mis au travail dès le lendemain des élections ! L'ensemble des commissions a été constitué et les élus se doivent désormais de communiquer régulièrement. Pour ce faire la question de la création d'encarts informatiques sur l'intranet dédiés aux commissions de la Formation De Droit Privé a été soulevée à la dernière réunion du 17 mars 2015, et proposée à la Direction des Ressources Humaines.

Pour le moment, les élus restent dans l'attente de réponse sur cette création. Nous vous informerons des suites données et des moyens mis en œuvre afin de permettre une communication optimale.

# Les Eq'Eaux des Régions

## Centre-Bourgogne

### **O**n ne nous dit pas tout ...

L'axe Saône-Seine (Chalon-sur-Saône, Saint-Mammès) va connaître un changement majeur puisqu'il est prévu de mettre en place une ou des UTI en remplacement des 4 subdivisions existantes. Mais rien ne filtre des intentions de la Direction.

Indice : sur l'intranet, des appels à candidature fleurissent, des créations de fiches de postes apparaissent (7/16), avec des missions inconnues dans l'organigramme actuel. Statu quo, sur le devenir des autres canaux de notre DT.

Nous demandons à la direction un point d'étape, l'objectif calendaire et des éléments afin d'informer les personnels qui se posent de nombreuses questions. Le manque de communication génère une situation anxieuse pour le personnel qu'il ne faut pas laisser s'amplifier.

Nous espérons que l'avancement de la date du prochain G170 (prévue initialement le 19 mai et qui se tiendra le 16 avril) sera source d'éclaircissement et d'orientation pour la DT.

Dès que nous aurons connaissance d'éléments plus précis, nous ne manquerons pas de vous en informer. ■

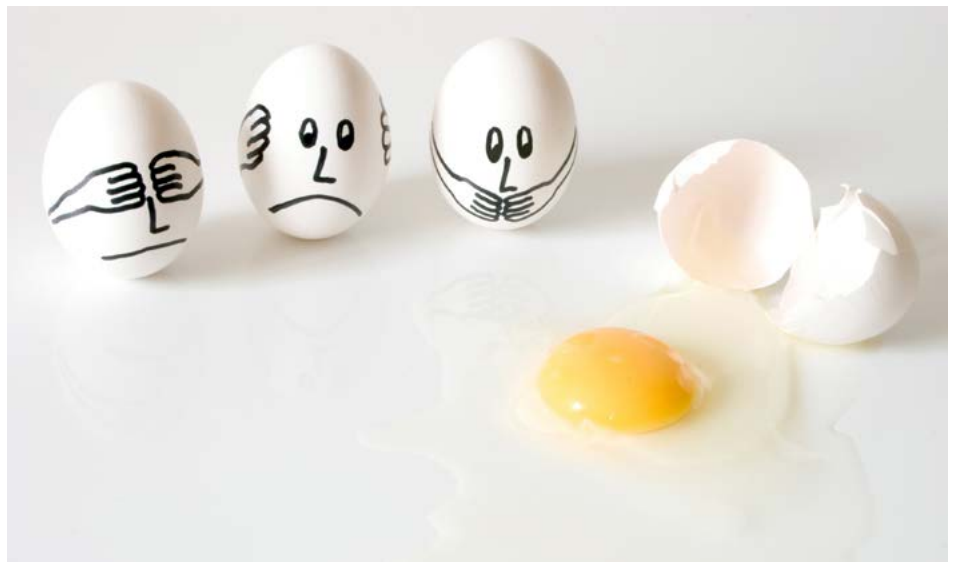
## Strasbourg

### **L**e dialogue social bat de l'aile à la DT Strasbourg et il s'agit aujourd'hui de lui redonner un sens qui permettra aux personnels d'entrevoir l'avenir plus sereinement.

La CFDT-VNF a relayé les craintes des personnels de tous niveaux auprès de la Direction. Celle-ci, qui a pris conscience du ressenti des personnels lors des derniers CLHSCT / CTUP, mais aussi de la nécessité de progresser par un travail constructif vers un dialogue social plus ancré.

Le Secrétaire général de la CFDT-VNF apportera son concours pour un dialogue social nécessaire et apaisé en rencontrant prochainement la direction de la DT.

Espérons que le climat nébuleux actuel se dissipe rapidement afin d'aller vers de réelles avancées pour l'ensemble des personnels et un fonctionnement de qualité à la DT Strasbourg. ■



## Siège

### **U**ne réorganisation approximative

Lors de la réunion de la formation de droit privé du 17 mars 2015, la DRHM a fait une information sur la réorganisation qu'elle entend mettre en œuvre dans les semaines à venir.

Cette réorganisation que le Directeur général avait annoncée pour la fin juin 2014, fait clairement partie de sa liste de courses prioritaires attribuée à la nouvelle DRH.

L'organisation en place depuis 2011 n'a jamais été revue alors que dans la réalité celle-ci a bien évolué :

- dissolution du pôle Budget Qualité Fournisseurs (PBQF),

- dissolution du pôle conduite du changement,
- création d'un secrétariat général et recrutement d'une SG sur ce nouveau poste,
- absence de Directeur adjoint.

La volonté de la Direction est de créer une division « synthèse » axée principalement sur le dialogue de gestion.

Cette information a soulevé de nombreuses questions par les élus sans pour autant obtenir beaucoup de réponses. Le projet, semble-t-il, était encore en concertation et non finalisé à la date du 17 mars. Quoiqu'il en soit avant de réorganiser, il nous semble obligatoire de faire le bilan de l'organisation en cours

en identifiant clairement les points faibles et les attentes. Une organisation est faite pour vivre et évoluer mais on ne réorganise pas pour le plaisir, mais bien pour répondre aux besoins et aux évolutions de l'établissement. Sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, la CFDT-VNF attend des documents et des réponses !

Une consultation de l'instance du Comité Technique Unique de Proximité est prévue en avril, nous vous tiendrons informés. ■





## Bassin de la Seine

### Un sou est un sou !

Lors du dernier CTUP de la DTBS le Directeur, Alain Monteil, porte à notre connaissance une petite information sur le dossier parc auto.

Pour mémoire : le 1er janvier 2013 le parc auto Brunnesseau ferme et la gestion externalisée de l'entretien par société ALD commence pour l'ensemble des arrondissements hormis celui de Seine Amont qui avait débuté un an avant.

Cette décision découle de la circulaire de 2010 sur la gestion exemplaire des flottes automobiles.

On sait aujourd'hui ce qui se cachait derrière cette décision ! En effet depuis près de 10 ans se joue en arrière-plan une bataille sans merci entre les administrations pour le terrain qu'occupait le parc auto.

Dans cette partie de bonneteau la mairie de Paris avait affûté ses armes en prétextant être le propriétaire dudit terrain, demandant par là même à ses derniers occupants de quitter les lieux avant le mois de Mai 2015 (2 agents VNF logés et deux retraités) afin de réaliser son projet.

Qu'apprenons-nous là ? C'est France Domaine en personne qui vole au secours de VNF en prouvant acte de propriété à l'appui que ce terrain appartenait bien à l'État et non à la mairie de Paris...

France Domaine le grand méchant loup, ce percepteur des services de l'État qui, dans l'évaluation financière des logements occupés par les agents de VNF, ne tient pas compte, ni de leur état de vétusté, ni de leur situation, ni même des besoins de l'établissement public...

Ce service de l'état serait-il soudain devenu cohérent ? Nous le saurons bientôt puisqu'il doit en effet visiter et estimer pas moins de 1200 logements d'ici fin 2015 !

Pour la petite histoire il existe tout de même des règles dans les cessions ou ventes de terrain appartenant à l'État... d'après nos informations, dans ce cas précis, ce serait du 70/30 !

Et qui bénéficierait des 30 % ? France Domaine ... Un sou est un sou, encore plus lorsque les caisses sont vides... ■

## Nord-Pas-de-Calais

### Parapluies, bottes et pince-nez pour la DT ...

La toiture du bungalow réfectoire de Valenciennes qui fuit depuis un certain temps avec le plafond qui commence à s'affaisser et les odeurs nauséabondes qui remontent des fosses septiques dans les cabines des écluses n° 7 et n°4 du canal du Nord, sont des situations inacceptables. Lors de notre entrevue avec le chef d'UTI, M. OGER nous avons demandé d'y mettre fin au plus vite.

Notre section a également demandé une réelle équité pour le régime indemnitaire des agents de Cambrai faisant les remplacements aux ouvrages. M. OGER propose de se calquer sur l'organisation de Valenciennes où cela fonctionne bien.

Concernant la récupération du bois lors des élagages, nous avons demandé qu'en dehors des chantiers d'élagages organisés en régie, les entreprises extérieures qui interviennent puissent couper et laisser le bois sur place. L'objectif est que celui-ci puisse être ramené par nos agents dans les centres, puis partagé entre les intéressés, en utilisant leurs moyens personnels pour le transport. Nous trouvons que ces petits plus, qui ne coûtent rien à l'établissement, doivent être mis en œuvre pour le personnel !

Il a été évoqué au CLHSCT par une OS que de nombreux dépassements de garanties minimales existaient sur les UTI, notamment à l'occasion des chômages. Nous rappelons que conformément au règlement intérieur de la DT 59/62, le temps de trajet n'est pas pris en compte dans le calcul de dépassement des garanties minimales. Si cette erreur devait être commise, elle pourrait générer une diminution du régime indemnitaire des agents sur les opérations de chômage. Cela aurait un impact non négligeable sur les heures supplémentaires programmées sur les chantiers et donc sur la rémunération finale des agents.

La CFDT-VNF défend le respect des garanties minimales mais ne s'engagera pas dans une démarche faussée qui aura pour unique résultat une nouvelle baisse de rémunération des agents.

Les représentants de la section CFDT-VNF sont à votre écoute et vous invitent à les rencontrer lors des prochaines Heures Mensuelles d'Information où vous trouverez des réponses claires et précises à tous vos questionnements. Un planning des différentes Heures Mensuelles d'Information vous sera très prochainement envoyé. Ce sera également l'occasion d'échanger et de nous faire remonter vos problématiques pour lesquelles la CFDT-VNF se mobilisera. ■

## Nord-Est

### Le projet de service

Le projet de service de la DT a été présenté à l'encadrement en G250, le 17 mars 2015 où 180 personnes avaient répondu présentes à l'Abbaye de Pont à Mousson. La CFDT a également été conviée à cette présentation.

La réflexion sur ce projet de service a débuté en février 2015 en CODIR, suivie en G70, pour être enfin présentée en G250...

Dans ce projet de service, 8 objectifs principaux sont déclinés en 21 projets et 43 fiches «action». La Direction est bien dans une démarche « qualité » à la recherche d'efficacité dans tous les domaines inscrits dans ce projet de service.

### • 2 objectifs concernent le développement de la voie d'eau :

1- identifier les leviers pour croître le transport et le tourisme ;

2- accroître les autres usages de la voie d'eau vers le «Fluvestre» véloroute, sport nautique...

### • 3 Objectifs concernent les métiers :

1- maintenir le réseau à niveau ;

2- développer les métiers de la Gestion Hydraulique, se perfectionner en usages et pratiques ;

3- moderniser la voie d'eau par la Télé-conduite de la Moselle et l'automatisation des 19 écluses, du Canal de Cham-

pagne à Bourgogne, de la double écluse de FOUG (Canal de la Marne au Rhin Ouest) et enfin les 17 dernières de la Meuse...

### • 3 objectifs sur les fonctions support :

1- conditions et environnement de travail, nouveaux bureaux du siège et PPS ;

2- gouvernance des équipes (entre DTNE/ siège et Arr/UTI) ;

3- simplifier l'organisation (Schéma Management Qualité).

Un projet de service sans connaître les moyens et les effectifs nous interpelle.

« Le mieux est le «mortel» ennemi du bien » - Montesquieu

A trop chercher des leviers ou des niches pour progresser, le personnel fatigue et va finir par craquer.

Rappelons que normalement le projet de service découle du plan stratégique de la Direction de VNF. Sauf qu'à ce jour, le plan stratégique existe seulement dans sa phase de concertation. Le projet de service doit renseigner sur l'offre de service future à rendre aux usagers ainsi que les moyens à venir. Rappelons également que pour faire un projet de service qui a vocation à durer plus d'un an, il est primordial d'obtenir la visibilité sur les moyens humains et financiers au moins à moyen terme !

De lourds et nombreux débats à venir pour les représentants du personnel... La CFDT-VNF restera présente et vigilante. ■



## Rhône-Saône

**L'harmonisation des plages horaires entre les deux statuts (public-privé) est en cours de validation à la DTRS. Cette demande répond à l'attente des personnels et va dans le sens de la construction de la communauté de travail.**

Sur ce sujet, la CFDT-VNF a demandé l'évolution de l'outil de pointage (badgeuse) du siège actuellement sous la version TEMPTATION 2 sous la version TEMPTATION 3. Cela permettra à tout le personnel de pointer de manière identique à un même endroit.

Espérons que la faisabilité et le coût de cette évolution n'hypothéqueront pas l'attente du personnel de fonctionner en harmonie. ■

## CLIN D'OEIL

### CHER PAPY

► Cliquez ici !

Nous avons bien reçu ton cadeau de St Valentin. Une DRH toute neuve ! Pourvu qu'elle tienne le rythme avec plus de deux ans de retard sur les dossiers à rattraper. Espérons que pour Pâques, tu ne nous poseras pas un « lapin » ou « un poisson d'avril ». L'annonce d'un accord d'intéressement pour tout le personnel de l'EPA et un agenda social effectif seraient d'agréables « œufs de pâques » et un bon début ...

# Les Eq'Eaux Nationaux

## INDEMNITÉ COMPENSATRICE

### TEMPORAIRE (ICT)

**P**our autant, le mot d'ordre de l'Administration est : « n'en discutons pas : ce sera ça ou rien... »

Inciser, Couper et Trancher, voilà ce que l'on pourrait dire de cette Indemnité Compensatrice Temporaire.

- Inciser, car la plaie dans le porte-monnaie des personnels va commencer à s'ouvrir avec les réorganisations ;
- Couper, «car cela sera ça ou rien» ;
- Trancher, dans les budgets des personnels dès 2018 lorsque le versement de celle-ci s'arrêtera.

Prévue initialement lors des discussions concernant le transfert à l'EPA afin de garantir les pertes de rémunération liées aux réorganisations, nous voyons

aujourd'hui pointer, deux ans après, ce texte qui tombe à point nommé ! En effet, l'arrivée du Contrat d'Objectif et de Performance va acter bon nombre de baisses de niveau de service et de ce fait, indirectement, bon nombre de baisses de rémunérations ...

Faire croire aux personnels que cette indemnité leur garantira leur niveau de rémunération serait un leurre. Il s'agit en fait à moyen terme, d'une mobilité forcée et déguisée. En 2018, perdez ou bougez ! Lorsque le couperet tombera, cela risque d'être dramatique...

Ce pansement sur une jambe de bois n'arrêtera pas l'hémorragie.. ■



## Calendrier

16 avril 2015 :

Réunion DG/DS

? avril 2015 :

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

21 avril 2015 :

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

23 avril 2015 :

Réunion CTU Formation plénière

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

▶  
Cliquez ici !

## ACCORD D'INTÉRESSEMENT :

### L'HORLOGE TOURNE... LA DIRECTION COMPTE



**D**ans la newsletter n°10, nous vous informons sur l'accord d'intéressement et sur les propositions de la CFDT-VNF pour les négociations qui doivent aboutir avant le 30 juin 2015 sous peine de sa suppression. L'objectif pour la CFDT-VNF serait un intéressement pour tout le personnel sans distinction de statut ! La

**Direction, à ce stade, a informé qu'elle était en cours de chiffrage des différentes propositions de la CFDT-VNF.**

Après un mois de chiffrage, la Direction ne s'est toujours pas positionnée. Nous espérons qu'il ne s'agit pas d'un leurre pour gagner du temps.

Quoi qu'il en soit, nous demandons à la Direction un rétroplanning et une

position claire sur les propositions que la CFDT-VNF a formulées et le cas échéant, leurs contre-propositions.

Attention l'horloge tourne, le sujet est sensible et la CFDT-VNF n'a pas l'intention de rester spectatrice ! Nous vous rappellerons l'heure si la montre vous fait défaut. ■



## RELANCE DU MARCHÉ MUTUELLE :

### LA DIRECTION SE VEUT RASSURANTE !

**L**a mutuelle nécessite le lancement d'un nouveau marché qui doit succéder à l'ancien dès le 1er janvier 2016. À ce titre, il est nécessaire de lancer l'appel d'offres dès le mois de juin au plus tard, afin de permettre un retour d'offres de qualité et d'avoir le temps d'en faire une analyse détaillée. En effet, ce n'est pas en lançant un marché en période estivale que l'on s'assurera de réponses qualitatives ! De plus, il est important de tenir un calendrier raisonnable permettant une continuité des prestations pour l'ensemble du personnel dès 2016.

Pour autant, aucune réunion n'est planifiée à ce jour !

À la dernière réunion de la Formation de droit privé, la Direction se voulait rassurante en spécifiant qu'elle avait engagé le travail sur ce dossier et en informant le renforcement de son comité de pilotage. Pour elle, il n'y a aucune inquiétude à avoir.

La CFDT-VNF, quant à elle, se tient prête à participer au groupe de travail et elle a procédé au renouvellement de sa commission mutuelle.

Pour rappel, cette dernière a vocation à suivre l'évolution et la conclusion du contrat complémentaire santé (mu-

tuelle) et celui du contrat prévoyance pour les agents de droit privé. Elle sera également amenée à émettre un avis sur le choix du futur prestataire.

Ci-dessous la liste des nouveaux membres

- Cathy HENNION - Présidente

- Rudy DELEURENCE

- Florence DEQUIRET

- Pierre LOWYS

Vous pouvez compter sur nous pour faire avancer ce dossier. ■



## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE,

### LE SILENCE DEMEURE...

**À** la veille du mois d'avril 2015, nous n'avons toujours aucune visibilité sur la négociation annuelle obligatoire concernant les salariés de droit privé. D'ordinaire à cette date, nous avons déjà connaissance du cadrage de nos tutelles et nous pouvions programmer une Heure Mensuelle d'Information avec les salariés pour présenter et débattre sur nos propositions.

Nous avons également connaissance du rétroplanning dans lequel devaient se dérouler les négociations. Même sur ce point, à ce stade, nous n'avons aucune visibilité !

La CFDT-VNF ne souhaite pas que celle-ci intervienne trop tardivement, car ensuite, il y aura forcément les délais de mise en œuvre. Consultation du COTER, des instances (Formation de droit privé, Conseil d'administration) et mise en paiement des effets financiers.

Espérons que sur ce dossier, là aussi, nous aurons une visibilité dans l'agenda social que doit nous transmettre la nouvelle DRHM. Il est vrai que son emploi du temps doit être chargé avec deux années de retard sur de nombreux dossiers RH. Pour autant, les échéances calendaires sont là et il faudra bien trouver les ressources nécessaires pour y faire face ! ■



## PARTIR À LA RETRAITE

## OU NAGER EN EAUX TROUBLES

**L**a CFDT-VNF a évoqué la problématique et l'incertitude des personnels qui avancent vers l'inconnu lorsque l'âge de la retraite approche. Avec une moyenne d'âge de 47,7 ans lors du transfert, ils sont nombreux au sein de VNF à se poser des questions sur le départ à la retraite. Des questions remontent régulièrement notamment dans les entretiens d'évaluation...

Notre revendication est accessible :

Un document simple pour répondre à toutes les interrogations récurrentes que peuvent se poser les agents (à quel âge partir, avec quelle rémunération environ, etc.).

À la demande de la CFDT-VNF, la Di-

rection générale a acté la mise en place d'une documentation de portée générale qui sera transmise aux personnels concernés. La Direction générale a également proposé que les personnels qui ont 55 ans et plus, bénéficient d'une journée d'information organisée par la RH de proximité afin de répondre à toutes les interrogations.

Ce document, en cours d'élaboration, ainsi que les réunions dans les DT avec les chargés de mission retraite, devrait permettre de répondre aux attentes des personnels concernés.

La CFDT-VNF souligne l'engagement de la Direction générale sur ce sujet qui mérite vraiment une attention particulière au vu des nombreux personnels concernés. ■



## AGENDA SOCIAL

**S**uite à la déclaration préalable de la CFDT-VNF lors de la réunion DS / DG du 5 mars 2015, le Directeur général a demandé à la Directrice des Ressources Humaines et des Moyens de produire sous 15 jours un agenda social reprenant l'ensemble des sujets en attente. L'objectif est de hiérarchiser ces sujets en apportant une visibilité sur la date de traitement des dossiers au cours de l'année 2015.

À ce jour, nous attendons toujours le retour qui nous a été promis. Nous le transmettrons, dès réception, à l'ensemble du personnel afin que celui-ci puisse avoir une visibilité sur les sujets importants qui auront parfois un impact direct sur leur quotidien. ■

## PTETE : DOUCEMENT

## MAIS SÛREMENT

**L**e Directeur général confirmait à la réunion DS / DG du 5 mars 2015 son engagement sur la mise en place d'une mesure transitoire pour l'encadrement suite à la demande CFDT-VNF dans l'attente du dé plafonnement de la PTETE.

Cette mesure devra être négociée en cours d'année. Cette négociation sera portée à l'agenda social que la DRHM doit produire dans les jours à venir.

Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure de l'avancement de ce chantier. ■





## DIALOGUE DE GESTION ... CHUT !!

**N**ous avons relancé, il y a quelques jours la Direction afin d'obtenir une visibilité sur le dialogue de gestion 2015. En effet, la mobilisation intersyndicale de mai 2014, a permis de limiter les dégâts en termes de suppressions de poste, mais malgré tout, cette fois encore, 21 postes doivent être supprimés cette année. Alors que nous abordons la fin du premier trimestre, les organisations syndicales et donc le personnel qu'elles représentent, n'ont toujours aucune visibilité sur les arbitrages pris par la Direction. Nous avons rappelé que la Direction générale devait une transparence sur ce point et qu'il était inacceptable que chaque année cela se fasse en catimini, à des dates improbables ou si tardivement que parfois cela impacte les projets de service de certaines DT qui s'en retrouvent différés.

A priori, le dialogue de gestion est terminé et les Directions territoriales en ont eu connaissance. Nous entendons parler de créations de poste ici et là, de réorganisation, et parfois à l'inverse de suppression de postes. Et oui au final, il y aura bien 21 postes en moins et nous ne l'oublions pas ! Pour qui et pour quand ? Sur quoi reposent les arbitrages ? Quelles sont les incidences sur les organisations en place ?

Monsieur le Directeur général, vous qui semblez si souvent



surpris et désabusé de la faculté de faire courir des bruits dans cet EPA, vous qui usez si souvent du terme « j'assume » nous vous invitons à communiquer le plus clairement et rapidement possible sur ce sujet majeur.

La communication reste le meilleur moyen de couper court aux rumeurs et d'expliquer vos arbitrages. Dans tous les cas, la CFDT-VNF entend sur ce point obtenir des informations, de la clarté et une visibilité générale. ■

