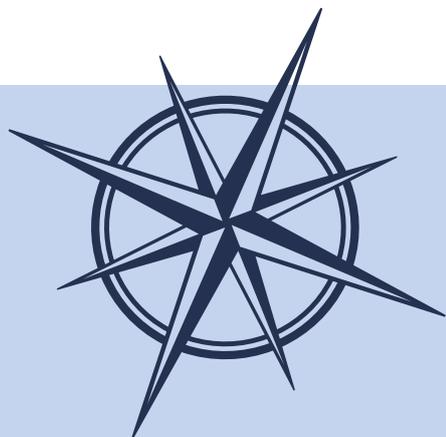


Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE



ÉDITORIAL

Comme vous le découvrirez à la lecture de nos articles, la mission d'élus à VNF nécessite une bonne dose de pugnacité, de détermination et de positivisme.

Avec la direction et la DRH des neiges, nous avons souvent l'impression de tenir, à tort, le mauvais rôle tout en restant suspendus dans le vide dans un téléphérique attendant que les négociations avancent enfin. Bonne lecture à vous tous.

Février 2016 - N°18

PAGE 2 à 4 | À la une
Gestion économique et sociale à VNF
toujours la «MEEM» histoire

PAGE 4 | Clin d'Oeil / Calendrier
PAGE 5 à 8 | Les Eq'Eaux des Régions

À la une

GESTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE À VNF TOUJOURS LA « MEEM » HISTOIRE

Une fois n'est pas coutume, pour ce second numéro des Eq'Eaux 2016, nous avons pris le parti de rédiger un unique article récapitulant les différents dossiers et leur état d'avancement.

Tel le lièvre et la tortue, la direction des ressources humaines pense toujours arriver première en partant dernière... Comme l'enseigne la fable, il faut partir à temps, et ne pas remettre à plus tard le traitement des dossiers. Or à ce jour, il n'y a pas d'avancées significatives !

D'aucuns pourraient penser que les frimas de février sont favorables à notre DRH des Neiges ! Loin sans faut ! La direction semble participer à un slalom géant, mais sans les skis et sans les bâtons !

Nous faisons face à une succession de glissades interminables et, au moindre problème ou à la moindre difficulté évidente, nous avons droit à une nouvelle figure olympique de la direction pour laquelle une médaille s'impose !

CONSEIL D'ADMINISTRATION : LE FAIT DU ROI !

Lors du dernier Conseil d'Administration, nous avons assisté à une parodie de démocratie ! Votre équipe CFDT-VNF s'est crue en Corée du Nord.



La direction a tout fait pour entériner un procès-verbal contrefait ! En effet, il s'avère que 10 administrateurs ont voté favorablement le budget 2016 contre 11 autres qui s'y sont opposés ! Ce vote étant défavorable à la direction, celle-ci a décidé d'apposer un autre résultat sur le PV de réunion. Nous avons donc refusé de voter le procès-verbal.

Devant notre opposition à participer à ce déni de démocratie, les administrateurs de la direction et du ministère ont décidé unilatéralement après une suspension de séance, de comptabiliser en vote favorable les deux pouvoirs octroyés aux deux administrateurs qui s'étaient abstenus !

suite p.2

>> Suite de l'article

L'ensemble des OS ont dénoncé ce choix arbitraire qui ne respecte pas la démocratie des votes exprimés et ont voté contre la validation de ce PV. Le Président du CA a argumenté ce choix en expliquant qu'il restait la possibilité d'entamer une procédure de contestation qui serait de toute façon très longue et très certainement déboutée ! Cette attitude en dit long sur ceux qui nous dirigent. Nous vous laissons seul juge !

POLITIQUE DE L'EMPLOI À VNF OU COMMENT SKIER SUR LES CAILLOUX

La direction a présenté les orientations en matière de recrutement et d'emplois pour 2016 !

Sans conteste, VNF n'a pas l'intention de faire fonctionner les « canons à emploi ». Il s'agit plutôt pour l'établissement de dévaler à toute vitesse une pente vertigineuse de suppression d'effectifs concentrée pour l'essentiel sur les catégories C et B !

Alors que 1500 départs à la retraite sont annoncés d'ici 2020, VNF est loin de s'armer pour y faire face. Notre établissement reproduit exactement les mêmes erreurs que la SNCF ! En effet, ces derniers, n'avaient pas anticipé les départs, et ils rencontrent désormais une telle difficulté à recruter entre autre des conducteurs de train, qu'ils se retrouvent dans l'obligation de supprimer des TER dans certaines régions, obligeant les clients à prendre des cars à la place.

Si VNF ne revoit pas urgemment et fondamentalement sa politique de recrutement, une partie de nos missions pourrait disparaître, faute d'avoir pu et su recruter à la hauteur des besoins.

PROJET STRATÉGIQUE DOUTEUX ET PRÉCARISATION DE L'EMPLOI, « MEEM » COMBAT !

Dans le « MEEM » sens, la direction a présenté en CTU Plénier les orientations du projet stratégique sur l'offre de service ! En clair, l'objectif de la direction ne change pas :

- concentrer les moyens sur le grand gabarit,
- élargir le nombre de voies touristiques pour accentuer le recours aux saisonniers
- mettre en place une moyenne saison qui générerait plus de moyens qu'en basse saison...mais moins qu'en haute!

Pour mémoire, la haute saison à VNF est déterminée en fonction du nombre de bateaux par jour. Celui-ci doit être supérieur à 5 (Nous ne nous attarderons pas sur le comptage approximatif et l'absence de prise en compte des bateaux de commerce vides). Ainsi par déduction, en dessous des 5 bateaux, il s'agirait d'une moyenne ou basse saison.

La CFDT-VNF le donne en mille et insiste sur le point qui dérange : alors qu'à ce jour l'accord collectif sur les saisonniers prévoit que ces derniers interviennent uniquement en renfort des agents (et non à la place) et uniquement sur le réseau touristique en haute saison, VNF a l'intention d'élargir l'usage des saisonniers à la moyenne saison ! La CFDT-VNF n'y est pas favorable car l'usage des saisonniers est largement dévoyé, cela renforce la généralisation de l'emploi précaire et accentue la baisse des effectifs pérennes. La CFDT-VNF n'a aucun doute



sur l'objectif de la direction qui implicitement souhaite allonger la période de recours aux saisonniers !

Ajoutons à cela l'absence toujours aussi évidente d'un COP où, vous le comprendrez, la difficulté serait pour le gouvernement de s'engager à la veille d'une élection présidentielle qui, disons-le, reste leur priorité !

C'est la méthode « Kleenex » : des effectifs facilement « jetables » et qui « essuient » le manque d'ambition et de vision de la direction pour notre établissement.

LA RÉVISION DES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL PUBLIC/PRIVÉ :

Soyons cléments, **cela fait seulement 4 ans** que nous savons qu'il faut les revoir et à ce stade, plusieurs réunions de travail ont eu lieu tant sur la partie publique que sur la partie privée. Côté public, les deux sujets permettant une latitude de négociation reposent sur l'astreinte et les déplacements, le reste du temps de travail étant déjà défini par les textes ministériels. Sur l'astreinte, la CFDT-VNF a fourni une note du ministère permettant, nous le revendiquons, d'assouplir des positions très restrictives de VNF mais également très injustes ! Côté privé, la direction souhaite une négociation en parallèle qui, de fait, se retrouve **freinée et aux issues incertaines !**

ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL :

Le décret est sorti mais la négociation **est au point mort!**

CONCOURS CHEFS D'ÉQUIPE :

Chaque année on constate des difficultés à pourvoir les postes ouverts au concours et, pour autant, rien n'est fait pour changer cette réalité ! VNF devrait s'interroger davantage sur le fond du problème, sur les moyens mis en place et sur la reconnaissance portée aux chefs d'équipe.

MAINTENEURS DE DROIT PRIVÉ :

La CFDT-VNF a réuni plus de la moitié des personnels de cette catégorie pour formuler des propositions d'évolution de la famille d'emploi et des fiches de postes **La direction quant à elle est « aux abonnés absents » et attend** certainement que la CFDT-VNF réalise pour elle ce qui aurait dû être fait depuis longtemps ! De plus, la direction prévoit un nouveau recrutement de 22 CDD de droit public dans cette même catégorie alors qu'en 2013 son premier souhait était de passer en CDI de droit privé l'ensemble des mainteneurs ! Cherchez l'erreur...



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS :

L'accord devait être signé avant le 31/12/2015 ! A ce stade **pas d'avancées significatives** et aucun projet d'accord !

DÉPLAFONNEMENT DE LA PTETE :

VNF attend là aussi la sortie des textes officiels du ministère ! L'effet rétroactif au 1er janvier 2015 s'allonge et les forces sur le terrain s'impatientent ! Pour la CFDT-VNF ce parcours administratif interminable est inadmissible ! Lorsqu'il s'agit de sortir des textes impopulaires en plein été ils savent le faire bien plus vite !

PEE : LA DIRECTION A MANGÉ UN CLOWN !

Elle pense pouvoir nous proposer un projet d'accord dans lequel elle **ne souhaite rien lâcher** ! Les engagements lors de la signature de la NAO 2015 semblaient pourtant montrer une plus grande ouverture d'esprit !

PPCR ! QUE LA DIRECTION PRENNE SES RESPONSABILITÉS !

La CFDT-VNF a soulevé la caractéristique spécifique des personnels d'exploitation et notamment l'aberration du regroupement des AES avec les chefs d'équipe ! Ces derniers, qui subissaient déjà plus de contraintes que d'avantages, seront une nouvelle fois lésés, ce qui sera assurément la garantie de ne plus pourvoir ces postes ! Nous demandons à la direction, comme nous avons pu le faire auprès de nos ministres, une réunion urgente sur ce sujet ! **Faute d'avancement**, la CFDT-VNF sera bientôt, avec eux, en première ligne, comme nous avons pu l'être sur le dossier des logements, pour les forcer à reconnaître cette spécificité !

COMMISSION SOCIALE DE SUIVI DES MAISONS DE SERVICE :

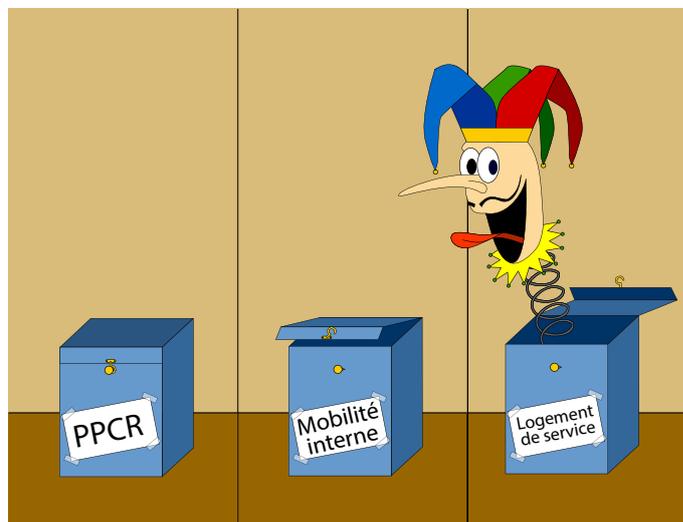
Chaque agent devait d'ici la fin janvier 2016 recevoir le classement de son logement en NAS /COP A/ COP 15 ainsi que, le cas échéant, la notification du nouveau montant de loyer. Fin février, les courriers partent seulement ! Si nous prenons en compte le délai de réflexion d'un mois pour que l'agent se positionne, le délai de programmation des réunions de la commission sociale de suivi des maisons de service pour les agents qui feront appel et les délais de formalisation des recours portés à la commission, tout cela laisse à penser que **la clarification au 1^{er} mai 2016 devient compromise** ! Les agents ne devront aucunement être pénalisés par ce retard qui ne relève pas de leur responsabilité !

MUTUELLE :

Avis de recherche de l'accord perdu depuis un mois auprès du Contrôleur Général, selon les dires de la direction. Même si nous connaissons le délai de rigueur imposé par le Contrôleur Général, nous avons du mal à croire que celui-ci fasse blocage sur un accord abouti depuis tout ce temps ! De plus, dans la pratique, nous avons relevé de multiples problèmes liés à la mise en place de ce nouveau marché et avons dû intervenir à plusieurs reprises. Nous avons sollicité de la direction une réunion urgente avec le prestataire et la commission mutuelle pour faire le point, dégager les pistes d'amélioration et enfin faire respecter les engagements contractuels (accès à la hotline, délai de prise en charge et de remboursement, amabilité téléphonique sont les minimums requis) !

MOBILITÉ INTERNE :

Nous avons demandé à la direction de clarifier les règles d'attribution des mesures salariales accompagnant la mobilité géographique au sein de VNF. La CFDT-VNF a dénoncé la concomitance des textes relevant de la convention collective et d'un avenant à celle-ci. Loin d'être profitable aux salariés, hormis quelques cas arbitrés par la DRH sans aucun critère défini, la plupart des salariés ne bénéficient d'aucune mesure d'accompagnement. Dans ces conditions et à l'inverse du Directeur Général, qui s'étonne du peu de candidats à la mobilité géographique, nous ne le sommes pas ! Toujours est-il qu'après notre interpellation qui date de plus d'un mois maintenant, **la DRH n'a toujours pas apporté de réponse claire sur ce sujet** ! L'opacité serait-elle signe de liberté pour certains ?



UN PEU DE POSITIF :

Fort heureusement, des concertations ont permis certaines avancées et deux nouveaux accords devraient voir le jour très prochainement (enfin 3 si la direction retrouve l'accord mutuelle qui devrait être signé depuis le 31 décembre 2015).

LA COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

C'est le cas pour l'accord relatif à la mise en place d'une commission des carrières et des rémunérations pour les salariés de droit privé qui, après trois réunions de négociation, est aujourd'hui en cours de finalisation. Pour

>> **Suite de l'article**

autant, la nouvelle mode de la direction est de soumettre au Contrôleur Général tous les accords collectifs, même ceux qui n'ont aucun impact financier ! Ainsi, pour que le Directeur Général puisse mettre en place une commission consultative au sein de son établissement dont l'unique prérogative est d'éclairer la direction dans ses choix, le Contrôleur Général doit en être d'accord ! Tellement habituée à devoir demander, la direction VNF, même si rien ne l'y oblige, ne sait plus s'en passer !

SEINE NORD EUROPE ET PERSONNELS VNF : OÙ EN EST-ON ?

S'agissant de l'impact de la création de la société de projet Seine Nord Europe pour les personnels en place, la CFDT-VNF a négocié, en trois réunions rapprochées, les mesures de reclassement des salariés au sein de la société de projet ou de VNF, leurs conditions de mise à disposition et de retour à VNF ainsi que les mesures salariales accompagnant ce dispositif. Ce projet d'accord positif et sécurisant a été présenté par la CFDT-VNF aux salariés de la DLEI directement impactés et leur permet un choix éclairé. Ce projet d'accord a été présenté ce lundi 29 février au CTUP du siège. La CFDT-VNF a été force de proposition pour faire évoluer le projet d'accord initial et sommaire présenté par la direction. Nos interlocuteurs ont été réceptifs à nos propositions et nos arguments.

L'écoute, l'objectivité, la volonté d'avancer et la capacité à décider sont, il faut le constater, des qualités primordiales pour permettre un dialogue social productif et de qualité !

A la direction générale de valoriser ces qualités et d'en déduire la méthode et l'équipe qui saura optimiser et mettre en place un vrai dialogue social à VNF plutôt qu'un dialogue de sourd. La liste des dossiers en souffrance ci-dessus démontre bien l'utilité d'opérer au plus vite les ajustements nécessaires. ■



Clin d'œil

Alerte à la DRH des neiges ! Comme nous le redoutions, la direction est dépassée par l'avalanche de dossiers en attente. Nous avons pourtant envoyé les chiens et les pisteurs mais sans balise Argos, il est difficile de les localiser sous l'épaisse couche de dossiers.



Calendrier

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2016 [Cliquez-ici](#)

4 février 2016 :

Réunion DG/DS

5 février 2016 :

Réunion Comité des carrières pour les salariés de droit privé

10 février 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

11 février 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit public

12 février 2016 :

Réunion de négociation du projet d'accord collectif relatif à la mise à disposition de salariés de droit privé auprès de la Sté du Canal Seine Nord Europe (SCSNE)

16 février 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

17 février 2016 :

Réunion de négociation Temps de travail (salariés de droit privé)

18 février 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

19 février 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

22 février 2016 :

Réunion de négociation du projet d'accord collectif relatif à la mise à disposition de salariés de droit privé auprès de la SCSNE

23 février 2016 :

Réunion de négociation du projet d'accord collectif relatif à la mise à disposition de salariés de droit privé auprès de la SCSNE

25 février 2016 :

Matin : Réunion du Conseil d'administration de VNF
Après-midi : Présentation du projet de l'accord SCSNE aux personnels de la DLEI

3 mars 2016 :

Matin : Réunion DG/DS
Après-midi : Réunion CTU Formation plénière extraordinaire

4 mars 2016 :

Réunion de négociation PEE et PERCO

7 mars 2016 :

Réunion de négociation Temps de travail (salariés de droit privé)

10 mars 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit public

17 mars 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

23 mars 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

24 mars 2015 :

Réunion du CHSCT Central

Les Eq'Eaux des Régions

SIÈGE BÉTHUNE

Société du Canal Seine Nord Europe et la Direction des Liaisons Européennes et l'Innovation... ACTE 2

La CFDT-VNF a permis de clarifier les conditions de mise à disposition des personnels au sein de la société du canal Seine Nord Europe et de clarifier et d'assurer les garanties nécessaires à un choix serein par la négociation serrée d'un accord collectif. A court terme, les lieux d'affectation de ces personnels sont annoncés sur Paris et Béthune où VNF est en recherche de locaux. La zone d'ombre à éclaircir à moyen terme sera la localisation de son siège qui sera décidé par le conseil de surveillance mis en place suite à la signature de l'ordonnance. Quoi qu'il en soit, s'il devait y avoir un changement de localisation, les salariés garderont la possibilité de suivre ou de réintégrer VNF.

Par ailleurs, la création de la société de projet impacte bien évidemment les missions de la DLEI actuelle. Les nouvelles prérogatives de la « DLEI de demain » restent à définir et à organiser. Dans ce cadre, une réflexion sur la coordination des sujets transverses à l'établissement (innovation, Europe, transition énergétique...) doit être engagée avec les directions territoriales et les directions du siège afin de structurer cette nouvelle direction.

La CFDT-VNF restera vigilante quant à la suite donnée. Nous ne manquerons pas d'informer le personnel et de relayer leurs observations dans les différentes instances.

Transfert de l'agence Comptable Secondaire de la DT NPDC vers le siège

Un projet de transfert de l'agence comptable de la DT NPDC vers le siège de l'établissement a été présenté au CTUP de la DT le 7 décembre dernier. L'objectif de la direction de VNF serait de mutualiser les moyens de la DT avec le siège, compte tenu de leur proximité géographique et suite aux départs programmés de plusieurs agents en place. Toutefois, à ce stade, aucune information n'a été communiquée aux instances du siège. La CFDT-VNF s'interroge sur le calendrier de ce rapprochement et sur les conditions d'accueil. De plus, ce transfert et la mise en place du GBCP vont indéniablement impacter les services concernés, générer une nouvelle organisation pour laquelle, là aussi, nous souhaitons obtenir une visibilité ! ■



NORD-PAS-DE-CALAIS

Rencontre SG/CFDT-VNF

Nous vous avons indiqué suivre de près le projet de construction des nouveaux locaux de travail de Valenciennes dans notre précédent numéro.

Nos attentes, celles du personnel, étaient simples : avoir un échange sur les locaux projetés. C'est chose faite depuis le 25 février ! Des remarques importantes ont pu être faites par le personnel et un compte rendu a été demandé au chef de l'UTI et son adjoint. Nous ne manquerons pas de relayer vos observations à la direction, sous forme de propositions constructives ! A ce titre, n'hésitez pas à nous contacter et faire remonter vos remarques et propositions !

Après avoir rencontré le chef de l'UTI Escaut/Saint-Quentin, vos représentants CFDT-VNF ont échangé avec la Secrétaire Générale et la responsable RH de la direction territoriale.

Plusieurs points ont été évoqués émanant de vos questionnements. Un dialogue riche et constructif a été mené sans langue de bois. Nous avons face à nous, des interlocutrices qui semblaient à l'écoute et comprenaient nos arguments et nos revendications. Nous espérons maintenant que cela sera suivi d'effet.

En parallèle de cette rencontre et de celles avec les Chefs d'UTI, la CFDT-VNF démarre sa campagne d'HMI. La CFDT-VNF vous invite à venir nombreux à ces HMI où nous évoquerons chacun des sujets abordés correspondant à vos problématiques. ■

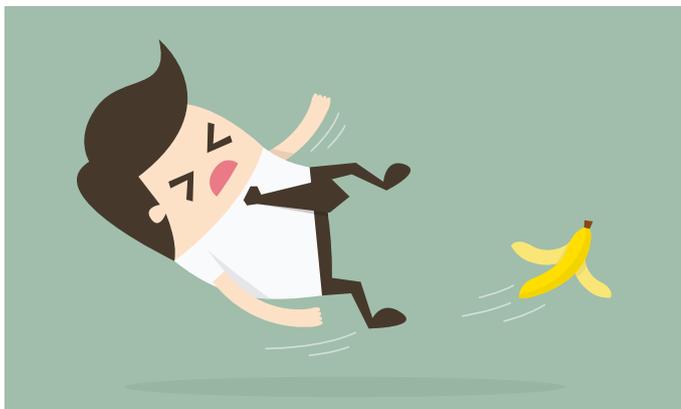
STRASBOURG

La déclinaison du projet Stratégique

La direction de la DT Strasbourg avance sur le sujet et semble vouloir faire figure de 1er de la classe ! La section CFDT-VNF locale a, à plusieurs reprises, dénoncé le recours à un Assistant Maitrise d'Ouvrage pour évaluer l'impact du projet stratégique sur les postes des différentes UTI et les conséquences sur le personnel notamment en terme de mobilité **géographique et fonctionnelle** ! Fortuitement découvert dans les journaux relayant les appels d'offres, la CFDT-VNF a dénoncé la méthode et le contenu de cette lettre de mission qui laisse suggérer que la mobilité imposée pourrait être possible, voire de mise.

Minimisant le sujet, la direction a tenté une sortie prétextant une maladresse de formulation. Pour autant, loin d'en être convaincus, vos élus ont alerté la direction générale qui s'était engagée, lors d'une réunion DS/DG, à stopper la démarche et revoir la méthode.

A ce jour, il n'en est rien ! Les tournées des prestataires vont commencer et les suggestions vont pleuvoir ! Nous connaissons donc l'arroseur mais qui sera l'arrosé ? La CFDT-VNF prévient la direction locale et générale qu'il ne sera admis aucune mobilité imposée. Notre équipe maintient sa demande d'arrêter cette AMO dans l'attente d'une clarification de méthode et de mission. Nous resterons vigilants sur les suites données et nous saurons appeler à la mobilisation si cela s'impose !



Dans la catégorie des sujets anxiogènes, que penser et que dire de la centaine de collègues OPA qui fondent comme « neige au soleil » sans perspective de mobilité et de promotion. Certains d'entre eux subissent de grosses difficultés suite à des éloignements familiaux et attendaient impatiemment la possibilité de pouvoir postuler sur des

postes plus proches de leur domicile suite à quelques départs en retraite. Loin d'être une préoccupation de la direction, celle-ci fait le choix systématique de supprimer les postes qui auraient pu correspondre aux attentes des agents pour concentrer les besoins sur le grand gabarit. En effet, n'ayant aucun poste ouvert à la DT Strasbourg, ils ne souhaitent pas prendre le risque que le grand gabarit se dégarnisse et refuse donc toute mobilité en dehors de celui-ci ! Belle perspective pour nos collègues qui en plus d'avoir un avenir professionnel et d'évolution de carrière limité, se retrouvent pieds et poings liés !

La CFDT-VNF demande une visibilité sur les départs programmés sur les 5 prochaines années et les postes qui seront maintenus ! Nous demandons l'ouverture de ces postes vacants à la mobilité interne à la DT, afin de permettre d'éventuels rapprochements géographiques pour les personnels en poste. Nous refusons que les priorités de la direction se fassent au dépend des agents, en bloquant des mobilités attendues et en chargeant la barque des collègues qui doivent absorber les suppressions de poste !

Le rapport de l'audit APEIS a pu être partagé avec les agents du 4, quai de Paris, siège de la DT Strasbourg, grâce à la ténacité du secrétaire du CHSCT de la DT Strasbourg.

Pour rappel, l'objet de cet audit était une analyse des conditions de travail de ces agents soumis à de fortes pressions en raison de diverses réorganisations successives. D'ailleurs vu nos commentaires ci-dessus, nous pourrions nous interroger sur l'opportunité d'étendre ce dispositif !

Le 4 février, l'ensemble du personnel du quai de Paris était présent faisant diverses remarques pertinentes. Les élus CFDT-VNF au CLHSCT seront vigilants quant à l'application des recommandations de l'expertise menée par APEIS et resteront à l'écoute des collègues.

CLAS : Selon la direction, les premiers chiffres annoncés pour le budget 2016 du CLAS semblent à la baisse ! Quelle surprise ! Chaque année nous avons droit à la même chanson ! La CFDT-VNF ne se résigne pas à ce simple constat, le budget alloué au CLAS étant déjà plus que limité, voire faible ! Quoiqu'il advienne, cela n'empêchera pas l'équipe du CLAS d'optimiser ce budget et de proposer des journées « rencontre » pour les agents qui permettront des moments d'échange et de belles actions.

Tous les membres du CLAS restent mobilisés (actifs et retraités) pour unir leurs forces et continuer sur la même dynamique pour tous les agents de la DT Strasbourg. ■

RHÔNE-SAÔNE

Bulletin météo

Un creusement dépressionnaire s'est installé sur la DTRS. Nous approchons les « 980 Hectomoral ».

Ce temps perturbé affecte les esprits. Nous surveillerons son évolution qui pourrait le transformer en cyclone tropical emportant tout sur son passage.

En attendant la suite de l'évolution sur la situation, le bulletin d'alerte météo est maintenu. ■



BASSIN DE LA SEINE

VNF 0.2

Longtemps brouillé avec l'informatique et ses applications (surtout leur mise au point), VNF semble vouloir enfin rattraper son retard.

Après avoir fait subir au personnel les multiples contraintes des logiciels bricolés, notamment celui de la gestion du temps de travail (nouveau programme qui fait regretter l'ancien !), aujourd'hui encore, de nombreux salariés doivent réclamer leur dû, égaré dans la confusion « informatique-administrative ». Certains logiciels sont censés faire gagner du temps à leur utilisateur mais au final s'avèrent particulièrement chronophages. Ce que nous ne dénoncerons pas dans ces lignes...

Nous attendions donc avec impatience le dernier « avatar informatique » en date de l'établissement public, le nouvel intranet VNF. Lancé à grand renfort de publicité et vanté par le DT lui-même, ce monstre sacré devait concrétiser les attentes de tout un chacun...

Le premier constat reste un peu, beaucoup, en deçà de nos attentes. Peu ou pas de connexion, des contenus impossibles à visualiser, etc.

Il semble qu'une malédiction plane sur les ordinateurs de la DT Bassin de la Seine, saurons-nous lui donner un nom ? ■



CENTRE-BOURGOGNE

Projet de service, Episode... 13

Dans le cadre du projet de service, le pré-positionnement tant annoncé se déroule depuis le début de ce mois. Si la plupart des personnels restent sur leurs postes, des inquiétudes subsistent concernant les logements de service (NAS, COP A, COP-15). De plus, il est difficile pour certains personnels de se projeter alors que les futurs centres ne sont pas toujours aménagés ou restructurés.

Le changement d'organisation perturbe le fonctionnement des services. Il est difficile pour les encadrants de premier



SUD-OUEST

Prévention des accidents de travail liés aux activités de manutention.

Le bilan 2015 des accidents du travail de la Direction Territoriale Sud-Ouest est accablant, 30% des accidents de travail concernent le mal de dos des agents d'exploitation et d'entretien en charge de travaux physiques.

Cette situation n'est pas sans lien avec la carence de formation en matière de «prévention des risques liés aux activités physiques» (PRAP) qui s'éternise depuis 2011.

Depuis de nombreux mois, les représentants CFDT-VNF au CLHSCT demandent qu'une formation PRAP soit organisée afin de réduire les accidents du travail liés aux activités de manutention manuelle.

Nous souhaitons également inverser la tendance et cette dégradation concernant la santé physique des agents. Une partie toujours croissante est affectée par des problèmes physiques en lien avec le travail. Cet état de fait induit des arrêts maladies et des adaptations de poste.

Le Directeur Territorial a répondu favorablement à notre demande en CLHSCT. Il a ainsi été convenu de créer une formation obligatoire PRAP pour tous les agents susceptibles de réaliser des activités physiques. La direction s'est engagée à un objectif de former 100% des agents concernés sur un délai de 3 à 4 ans.

Alors que certains cherchent depuis 2011 la solution miracle sans jamais la trouver, la CFDT-VNF a permis par son action de remettre en place une formation indispensable pour préserver la santé des agents d'exploitation et d'entretien.

Nous tenons à saluer la nouvelle direction pour avoir fait de la santé physique des agents au travail une priorité du service après tant d'années d'errements. ■

niveau de prévoir les plannings de l'année, sans connaître les futurs effectifs réels qui seront attribués ainsi que leurs disponibilités. La mise en place du nouveau règlement intérieur complique encore plus leur tâche sachant que les plannings d'astreintes viennent se greffer dans la nécessité d'organisation avec des périmètres d'intervention changés et méconnus.

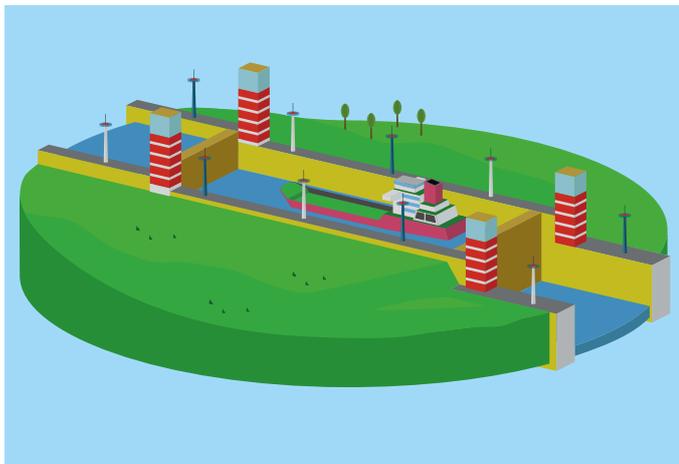
Lors du dernier CLHSCT, nous nous sommes rendu compte que nous étions écoutés mais pas forcément compris. Il faut souvent expliquer longtemps et, entre la volonté de la direction et le terrain, un fossé grandissant existe. Cela n'est malheureusement pas exclusif à notre direction... ■

NORD-EST

Le 16 février 2016, nous avons eu la visite du Directeur Général accompagné du Directeur-adjoint des Ressources Humaines et des Moyens à la DT Nord-Est.

A Toul dans la matinée, le DG a présenté les nouvelles pistes de modernisation de l'exploitation des écluses à grand gabarit, du projet Moselle 2020.

Une expérimentation pourrait se faire dès 2017, par la supervision d'un couple d'ouvrages et se généraliser à terme à toutes les écluses de la Moselle amont.



La Moselle 2020 en 5 thèmes :

1 - Modernisation de l'exploitation : La télé-conduite en couple des 6 écluses amont, une définie comme une « écluse mère » et une « écluse fille » (sécurisation au maximum avec clôtures, caméras, portail et déviation des pistes cyclables passant près des maisons ou du sas).

L'outil fibre optique est sur le réseau (sauf Neuves-Maisons/Villey-Le-Sec). La maintenance de premier niveau à réaliser en régie est un sujet de réflexion.

2 - Modernisation des infrastructures : régénération des ouvrages de la Moselle, intégrée dans ce projet : agrandissement de l'écluse de Clévant, des portes de garde de Pont à Mousson et de Metz. En attente, l'intégration de la petite écluse de Thionville.

3 - Amélioration du service aux clients de la voie d'eau, au niveau du stationnement et chargement/déchargement des véhicules.

4 - Modernisation de la Gestion Hydraulique (GH) : développement de nouveaux outils de supervision pour les barrages.

5 - Modernisation de la maintenance : gestion de maintenance assistée par ordinateur, tablettes tactiles...

L'après-midi fut réservée au personnel de l'UTI Canal de la Marne au Rhin Ouest (CMRO), fort inquiet de la nouvelle classification en GH des trois quarts de leur itinéraire.

La présence du DG au centre de Demanges-aux-Eaux (entrée Ouest du tunnel de Mauvage) était souhaitée pour rassurer le personnel sur des nouvelles orientations suite à la déclinaison du projet stratégique sur l'UTI.

Le bilan des statistiques du trafic ainsi que les orientations futures de l'organisation des secteurs d'exploitation étaient affichés.

Premier point d'achoppement : une organisation en deux périodes avec renfort de personnel « saisonniers » sur un canal classé en GH avec passage à la demande toute l'année : c'est incohérent.

Le DG le reconnaît et propose de corriger le tracé du CMRO de GH sur une offre de service saisonnalisée afin de permettre l'embauche de renforts sur ce secteur.

Ensuite le DG est intervenu sur les orientations futures de développement touristique que pourrait offrir le canal en faisant appel à l'imagination des agents. Les exemples de développement et de services proposés dans les propos du DG ont stupéfié l'assemblée. Cela ne mérite aucun commentaire.

Seul point à relever : il faut rencontrer les dirigeants de CIGEO (centre industriel de stockage géologique) et du gouvernement pour obtenir une part des transports futurs des matériaux du site d'enfouissement de Bure, pour le fluvial.

Nous avons eu ensuite une heure d'échange uniquement avec les représentants de l'exploitation de la DT et des Ressources Humaines et des Moyens pour enfin discuter du devenir des tâches et missions des agents d'exploitation sur le CMRO.

Comment travailleront les agents sur ce secteur dans l'avenir ? Combien de jours travaillés en plus et combien d'indemnités en moins, dus à cette nouvelle organisation ?

Depuis le 01 mai 2012, la DT du Nord-Est a mise en place une organisation de travail des itinérants du petit gabarit, axée sur la GH, imposant à tous les agents de travailler 365 jours/an pour veiller et gérer la GH sur l'ensemble du réseau navigable même les 5 jours fériés sans navigation.

Hier, indispensable toute l'année ! Aujourd'hui, inutile en basse saison et les week-ends !

L'offre de service du plan stratégique est calée sur les seules statistiques du passage de 5 bateaux/jour. C'est une mauvaise approche. Les canaux du Nord-Est dont le CMRO ont du trafic de fret toute l'année qui est augmenté l'été par les plaisanciers : ce ne sont pas des canaux à vocation touristique uniquement. Tous les secteurs automatisés ont déjà fait les frais de réorganisations en perdant un grand nombre d'agents et continuent à en perdre.

Nous resterons vigilants dans les prochains jours pour garantir les missions de GH assurées tous les jours par nos agents de terrain en heures programmées sur un planning annuel sans avoir recours à la gestion du travail à la demande en astreinte. ■