

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

Le printemps a été très chargé en matière de négociations. Le travail de vos élus a porté ses fruits car nous avons pu conclure pas moins de 6 accords. Même si la pile des dossiers sociaux s'est un peu réduite, elle est encore très haute. Et comme la Tour de Pise, nous n'aurons pas de répit jusqu'à ce que les dossiers soient traités en temps et en heure afin d'éviter qu'elle ne s'effondre. Bonne lecture à tous.

Avril & Mai 2016 - N°20

PAGE 2	À la une (suite) + Clin d'oeil
PAGE 3 à 7	Les Eq'Eaux des Régions
PAGE 8 à 12	Les Eq'Eaux Nationaux : - Comment faire du plus avec du moins ? - Évite de prendre un dessert, ce n'est pas bon pour ta ligne budgétaire ! - Mutuelle d'entreprise pour les salariés de droit privé, en finir avec les dysfonctionnements d'APREVA

- L'indemnité temporaire de mobilité : un outil certes mais pas la solution à tout !
- Négociations annuelles obligatoires (NAO)
- Formation post concours des chefs d'équipe : pour qui et pourquoi ?
- Nul ne peut se soustraire à l'évidence...

PAGE 12

- Les Eq'Eaux du Ministère :
- Attention on mord !

À la une

PARCE QUE LES PAROLES S'ENVOLENT ET QUE LES ÉCRITS RESTENT ...

Cartographie des emplois, mise à disposition des personnels auprès de la société du canal Seine Nord Europe, commission des carrières et des rémunérations, mutuelle, prévoyance Nous vous avons informés de l'état d'avancement de ces négociations à travers différents articles de la newsletter. Même si certains sujets ont été traités plus vite que d'autres, tous ont enfin abouti !

Ainsi, la CFDV-VNF a été signataire de 6 accords collectifs (5 privés et 1 public). Vous trouverez l'intégralité des accords en cliquant ci-dessous :

- [Garanties complémentaires](#) « incapacité, invalidité et décès » ;
- [Garantie complémentaire de remboursement](#) de frais de santé ;
- [Mise à disposition de salariés](#) auprès de la Société du Canal Seine Nord Europe ou à son reclassement au sein de VNF ;



- [Commission des carrières et des rémunérations](#) portant révision de l'article 3.2. de la convention collective du personnel de VNF ;
- Répartition en pourcentage des personnels publics / privés ([2 accords](#)).



→ une annexe à l'accord composée de tableaux de suivi détaillant l'ensemble des emplois publics/privés, pérennes/précaires.

L'EMPLOI PRÉCAIRE MALHEUREUSEMENT EXCLU DE L'ACCORD

Nous avons également demandé l'intégration d'un plafond concernant les emplois précaires (CDD, saisonniers, vacataires) afin d'éviter les dérives que nous rencontrons régulièrement tout au long de l'année et plus particulièrement en haute saison avec le recours aux saisonniers ou en fin d'année avec la recrudescence des CDD sur des postes administratifs. Malgré le vote majoritaire d'un amendement en CTU plénier le 17 mars dernier par les représentants du personnel, cette requête n'a pas été retenue par la direction.

Même si nous regrettons cette décision, nous pouvons nous satisfaire de la signature de cet accord qui garantit un cadre d'emploi au sein de VNF pour les 3 prochaines années, dans des conditions encore plus sécurisantes que celles prévues initialement dans l'accord cadre du 12 décembre 2012.

D'OÙ L'IMPORTANCE DE NÉGOCIER

Rappelons que la signature d'un accord collectif résulte de négociations entre les organisations syndicales et la direction. Il donne lieu à une confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points, que chacun tente de rendre compatibles par le biais de concessions mutuelles. Par conséquent, il va sans dire que l'accord parfait n'existe pas ! Toutefois, **renoncer à l'aboutissement des négociations et refuser de signer un accord ne sécurise en rien l'intérêt des personnels. Bien au contraire ! Cela ferme le champ des discussions avec les organisations syndicales et permet alors à la direction de prendre l'ensemble des mesures qu'elle souhaite, de façon unilatérale. Double peine !**

A bon entendeur...

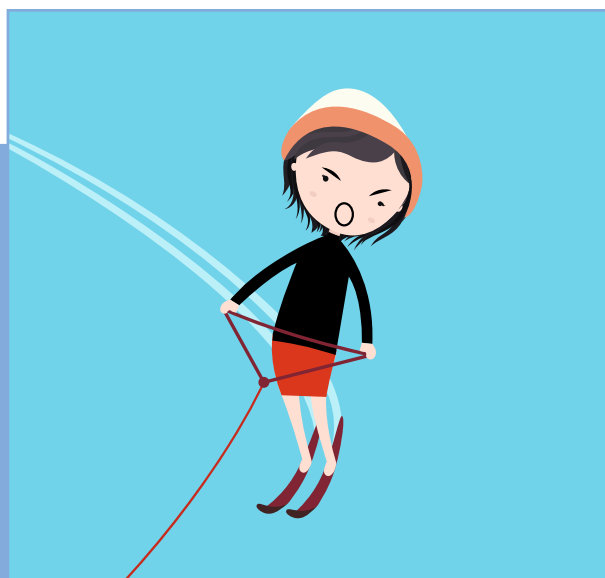
UN ACCORD SUR LA CARTOGRAPHIE DES PERSONNELS PUBLICS/PRIVÉS PLUS PROTECTEUR

S'agissant de l'accord relatif à la cartographie des personnels publics/privés, nous vous informons des propositions de la CFDT-VNF dans la newsletter du mois de mars dernier. Certaines d'entre elles ont été retenues, à savoir :

- l'équilibre de la répartition des personnels publics/privés pour les 3 prochaines années (rappelons que la direction s'était bien gardée de mettre à l'ordre du jour l'ouverture des négociations alors que l'accord cadre du 12 décembre 2012 prenait fin au 31 décembre 2015) ;
- le maintien d'une répartition des personnels publics/privés équivalente à celle actée lors de la création de l'EPA (88 à 93 % pour les personnels de droit public et 7 à 12 % pour les personnels de droit privé) ;
- l'application de cette répartition sur les emplois pérennes, la prise en compte des emplois précaires faussant l'analyse et le suivi de cette règle ;

Clin d'œil

Chère DRH des Neiges, après l'avalanche de dossiers cet hiver, ce qui devait arriver est arrivé... maintenant avec les beaux jours, la neige ça fond.... c'est donc l'inondation ! Le service RH a littéralement les pieds dans l'eau et avec une équipe réduite à « peau de chagrin » c'est dur d'écoper. Il serait peut-être temps d'envisager le ski ... nautique ...



Les Eq'Eaux des Régions

BASSIN DE LA SEINE

AUTOMATISATION, TÉLÉGESTION ET VNF

Le domaine public de la voie d'eau hérité des 18ème et 19ème siècles a connu des fortunes diverses au cours des âges. Aujourd'hui, l'établissement public nous livre au quotidien sa vision d'un moyen de transport moderne et plein d'avenir...

Le canal du Nord, symbole d'une époque et d'une région riche de son histoire et du patrimoine qui l'a créé est en ce moment l'épicentre d'une polémique. Pour améliorer la sécurité des usagers et relancer l'intérêt de ce tronçon, VNF a décidé d'équiper une partie des écluses du canal du Nord d'un système de télégestion. Cette technologie du 21ème siècle semble bien incongrue sur des ouvrages du 19ème siècle. La plupart sont dans un état qui justifierait certainement d'autres types de travaux...

Télégestion québécois ?

C'est le regroupement des commandes de plusieurs ouvrages dans une même cabine (PC), avec des caméras pour la surveillance et des automates pour les manœuvres sur chaque écluse, les informations étant acheminées au PC par la fibre optique. Le tout est géré par des écrans de supervision où l'informatique règne en maître.

On pourrait trouver l'initiative intéressante si les ouvrages et les biefs présentaient un niveau de sécurité optimal, or c'est loin d'être le cas. De plus, le personnel actuellement en poste n'est pas sûr, à ce jour, de retrouver une rémunération équivalente (les remplaçants risquent de rester sur la touche) dans la nouvelle organisation peut-être même de devoir trouver un autre poste !

RHÔNE-SAÔNE

QUAND Y'EN A MARRE DE RIEN SAVOIR, Y'A MALABAR !!!

C'est un peu ce slogan qui pourrait s'appliquer à l'état d'esprit général qui règne dans bon nombre de têtes à la DTRS.

Sur le Petit Gabarit, les agents mastiquent nerveusement leurs chewing-gums en se demandant quel sera leur avenir, l'impact pour eux que va engendrer l'arrivée des saisonniers dans les équipes et bon nombre d'autres questions ! Un réel travail de communication et de concertation par la direction avec ces derniers permettra peut-être de lever ces inquiétudes... Espérons qu'ils auront des réponses avant la venue des maux d'estomac...



Dans la droite ligne du projet stratégique de VNF, l'avenir semble bien sombre pour ce secteur.

Outre la perte des 20 postes qui ne fait qu'amplifier l'hémorragie nationale, quid des investissements sur cette partie du réseau ?

De plus ce projet, pourtant d'avenir, pose certaines questions... qu'en sera-t-il dans dix ans lorsque l'interlinéaire Seine Escaut sera fonctionnel ? ■

Souhaitons également que la situation des saisonniers et de leurs missions va enfin être clarifiée...

Dans les services du siège de la DT, là aussi, la mastication nerveuse va bon train... Toutes et tous se demandent déjà qui sera le prochain à faire les frais d'un « réajustement » de l'organisation...

Le projet de service construit comme un château de cartes en 2012 ne tient plus, il en manque trop et la dégringolade est imminente.

Espérons qu'une réelle réflexion en profondeur sur cette organisation puisse éviter d'avoir à s'avalier le paquet entier et de finir au mieux en crise d'aérophagie... ■

SIÈGE BÉTHUNE

RÉORGANISATION DRHM

Un dossier de réorganisation de la DRHM a été présenté au CTU de proximité le 30 juin 2015. Lors du vote, les élus ont émis un avis défavorable compte tenu des carences relevées et des remarques déjà évoquées lors du CLHSCT tenu un mois plus tôt et pour lesquelles des réponses n'avaient pas été apportées. Face à ce constat, la direction a convoqué à nouveau le CTUP le 24 juillet 2015 sans cacher sa contrariété. Même si cette seconde réunion a permis un dialogue direct avec les responsables de division, elle n'a pas pour autant permis d'éclaircir certains points restés en suspens. Les discussions ont fait état d'un manque d'information et de confusion dans les réponses, l'organisation proposée semblant reposer bien davantage sur des pronostics que sur une analyse objective de la situation. Les élus ont donc décidé de voter à l'unanimité une abstention, dans l'attente d'un bilan que la direction s'était engagée à présenter au mois de décembre...

Décembre... mais de quelle année ? Quasiment un an après, nous sommes toujours dans l'attente de ce document qui, aux dernières nouvelles, devrait être inscrit à l'ordre du jour du CTUP du mois de juin...2016

Aussi, osons espérer que les séminaires organisés par la DRHM auront permis de relever les dysfonctionnements de l'organisation en place et que ces longs mois de réflexion auront été mis à profit pour définir des propositions pertinentes. De notre côté, nous n'avons pas eu besoin d'épiloguer longtemps pour réaliser cette analyse :

→ Division Relations sociales et Conditions de travail

Au vu des négociations en cours et à venir, la CFDT-VNF faisait part en juillet dernier de son inquiétude quant au calibrage de l'équipe en charge des relations sociales.

La direction nous indiquait alors être confiante : « cela fonctionnera de mieux en mieux ! »

Après 10 mois, voici le constat : accord NAO 2015 signé en décembre, accord sur la cartographie des emplois renégocié hors délais, accords mutuelle et prévoyance signés en avril pour une mise en œuvre en janvier, accord d'intéressement signé à J-1, révision des accords temps de travail qui tarde, accord sur le télétravail au point mort... La direction souhaite-t-elle réellement poursuivre les négociations dans cette configuration ?

Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !

→ Division Emploi, Carrières et Compétences

Quid de la révision de l'instruction mobilité ?

Quid de la révision de la famille d'emploi « maintenance opérationnelle » ?

Quelles sont les avancées sur les « dossiers prioritaires » identifiés par la direction en juillet dernier, à savoir chantier niveau de service exploitation, gestion hydraulique, GBCP, perspective d'évolution aux salariés de droit privé ?

Quels sont les travaux et outils mis en place pour une GPEEC qui se fait tant attendre ?

En charge des sujets traitant de la mobilité, reconnaissons que cette division montre l'exemple ! 2 personnels ont

quitté la division en fin d'année 2015 et 2 nouveaux départs sont annoncés avant l'été 2016.

4 départs sur une équipe de 6, là aussi nous invitons la direction à se poser les bonnes questions...

→ Division Synthèse et Dialogue de gestion

En 2015, le pilotage des ETP était tellement bien géré qu'il a donné lieu, comme l'année précédente, à des recrutements massifs de CDD en fin d'année.

Une nouvelle division en charge de cette thématique est aujourd'hui organisée. 5 mois se sont écoulés depuis le 1er janvier... et toujours pas de déclinaison du dialogue de gestion au niveau local, ou alors il reste secret malgré les demandes répétées des représentants du personnel qui souhaitent de la transparence ! La direction attendrait-elle la fin d'année pour fixer son cadrage 2016 ? Le sentiment d'une gestion à la semaine où le dernier qui parle a raison et où des ajustements permanents se font sans grandes logiques et stratégie devient flagrant !

→ Service des Systèmes d'information

Vu la charge de travail de la DRH et la taille de sa direction (plus de 90 agents), nous l'invitons dans ses réflexions à se recentrer sur « son cœur de métier » car à vouloir trop faire, rien n'est fait !

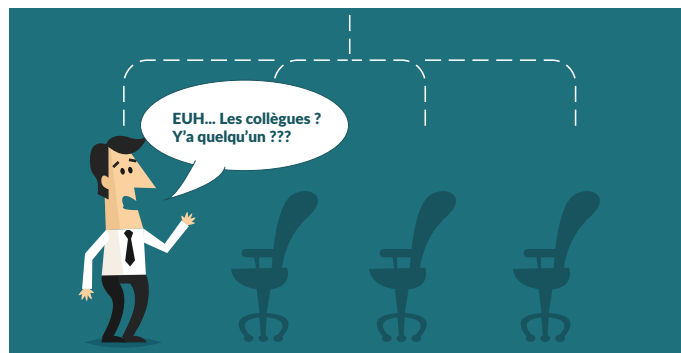
Les projets informatiques, qui sont sur un périmètre national et qui nécessiteraient un portage à la hauteur des besoins, des attentes et des enjeux, sont effacés au profit du reste !

La mise en place de technologie pertinente et performante qui dépasse la capacité à faire fonctionner deux visioconférences à la fois reste au point mort !

Il faut se rendre à l'évidence : ce service, qui ressemble beaucoup plus à une direction, serait peut-être davantage en capacité de porter ses dossiers et de les assumer s'il était reconnu comme tel et s'il était réellement représenté dans les organes de direction !

Nous passerons sur le service Gestion administrative et Paie et la Division des Moyens, Achats, Budget ; nous aurons certainement l'occasion d'y revenir suite à la prochaine consultation du CTUP !

Quoiqu'il en soit, bien plus que des ajustements, il serait temps que notre DRHM propose une organisation cohérente, dotée des moyens nécessaires, pour assurer pleinement son rôle dans un EPA à 4400 personnels ! ■



LES HMI PRINTANNIÈRES ONT COMMENCÉ

Comme il est de coutume à la section de Strasbourg, les sessions de HMI ont débuté ce printemps. En effet, les HMI se multiplient dans chaque UT ou au siège de la DT. Qu'il s'agisse d'informer les agents d'exploitation, les administratifs de tout grade ou encore les cadres techniques ou administratifs, la section ne lésine pas dans ce domaine. Cela est d'autant plus propice en cette période de bouleversement organisationnel hors du commun puisqu'à l'horizon de chaque CTUP et CHSCT, une nouvelle organisation ou plutôt réorganisation se fait jour !

Les HMI restent un moment privilégié pour les agents qui manifestent souvent leur incompréhension du changement qui s'opère dans leur quotidien. C'est aussi l'occasion d'évoquer des problèmes individuels et particuliers que les représentants CFDT-VNF de la section prennent à cœur de traiter soit avec le Chef de l'UT, soit avec la direction si cela est nécessaire.

Les HMI sont particulièrement nécessaires en cette année 2016, avec l'application du PPCR au 1er janvier 2017 et celui du Plan de requalification qui concernent les catégories C et B.

La réunion de consultation direction/OS a eu lieu le 2 mai pour le passage de C en B.

Les 3 Représentants CFDT-VNF de la section ont participé très activement en proposant et en argumentant une liste d'agents administratifs ou issus de l'exploitation pouvant y prétendre tout en les accompagnant dans cette démarche.

PTETE/ PM :

Lors du dernier CTUP, les représentants CFDT de la section ont identifié un certain nombre d'erreurs dans l'attribution de la PTETE ou de majoration permettant ainsi un rattrapage de versement pour plusieurs agents.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA SECTION STRASBOURG :

Le 10 mai dernier s'est tenue l'Assemblée Générale de la section de Strasbourg.

Le Secrétaire national, Rudy DELEURENCE ainsi que les permanentes nationales Farida et Florence ont répondu à l'invitation de la section qui les en remercie.

Le nombre de participants, 120, n'a pas fait défaut à l'usage, malgré l'augmentation des charges de travail des uns et des autres ! Cela démontre l'intérêt grandissant des personnels en cette période de bouleversement de tout genre qui suscite nombre de questions des adhérents ou des sympathisants.

Questions auxquelles des réponses ont été apportées par les représentants de la section, enrichies souvent par le Secrétaire national. ■

UNE MARÉE DE SAISONNIERS !!

Cette saison sera marquée par l'embauche en masse de « saisonniers ». Ainsi, leur nombre a doublé en ETPT par rapport à l'année dernière.

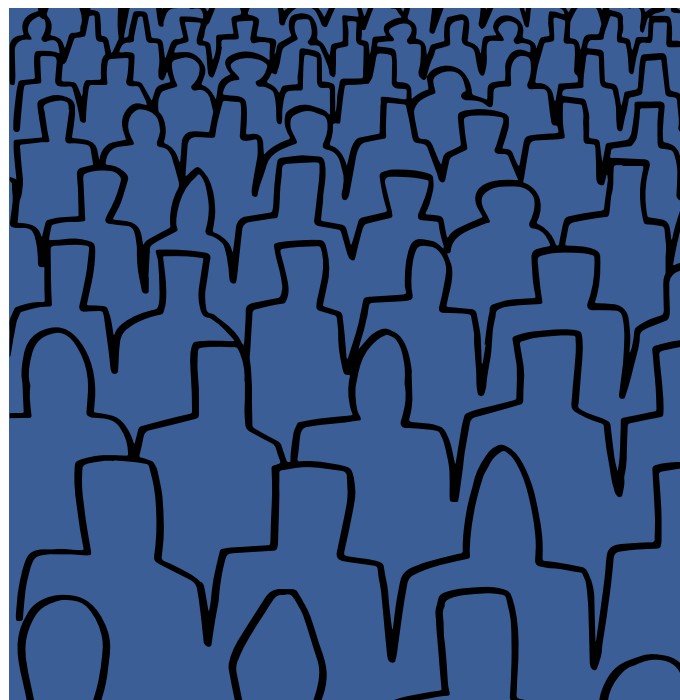
Cette augmentation résulte d'un manque d'effectif général au sein de la DT SO impactant particulièrement la filière exploitation ! Face à ce péril imminent pour le maintien de l'offre de service, la solution de dernière minute de VNF est la massification du recours aux saisonniers. Ainsi, ce contingent arrivera par vague de mars à juin...

Toutefois, dans la précipitation liée à l'urgence, l'anticipation et l'organisation ont manqué grandement. Ainsi, les agents des subdivisions se retrouvent à devoir pallier aux problèmes de disponibilité des saisonniers afin d'assurer la navigation. L'encadrement et les agents sont perdus dans l'attribution des missions mais surtout dans la logistique avec, entre autres, la fourniture d'équipements obligatoires pour travailler.

Depuis des années maintenant, le retour d'expérience faisant, nous étions convenus que l'organisation de la saison devait s'effectuer dans un esprit de bon sens et de tranquillité !

L'effectif des agents est en baisse et le sera malheureusement encore cette année.

L'investissement des agents, encore soucieux du principe de continuité du service public, a permis d'offrir aux usagers de la voie d'eau un début de saison digne de ce nom. Leur engagement au bénéfice de la voie d'eau doit être reconnu notamment par l'amélioration des parcours de carrière. ■



NORD-EST

SKYLINE, UN HORIZON EN DEMIE-TEINTE

Il y a à peine un an, la première pierre du futur bâtiment Skyline était posée. Celui-ci permettra d'accueillir les personnels du siège de la direction territoriale, de l'Arrondissement Développement Voie d'Eau (ADVE) et de l'Arrondissement Environnement Maintenance et Exploitation (AEME).

Le groupe d'échange constitué pour suivre l'avancement de ces travaux s'est réuni en avril : la remise des clés est prévue au plus tard le 15 juin prochain. Le projet d'agencement des places de parking a été ajusté afin de prendre en compte les différentes remarques de nos représentants et des personnels : emplacement motos, véhicules de service, véhicules des visiteurs lors de réunions au siège de la DT. Toutes ces places nécessiteront un badge afin d'y accéder.

Les services de la logistique et de l'informatique vont «s'approprier» les lieux jusqu'au 30 août et effectuer les installations nécessaires en vue d'accueillir les 130 futurs occupants (réception mobilier neuf, installation du réseau informatique, aménagement de la cuisine et de l'emplacement prévu pour le vaguemestre). Le déménagement est prévu entre le 5 et 17 septembre et sera confié à une entreprise spécialisée. Sans attendre la fin d'aménagement des bureaux, les fiches de poste des personnels impactés par cette nouvelle affectation seront présentées au CHSCT puis au CTUP du mois de juin.

Dans la continuité des travaux, l'aménagement du site actuellement occupé par l'ADVE, rue Victor, débutera au plus tard en novembre 2016 en vue d'accueillir l'ensemble des personnels de l'Arrondissement Etudes et Grands Travaux (AEGT) et les services de l'agence comptable secondaire.

CENTRE-BOURGOGNE

« TOUT VA TRÈS BIEN MADAME LA MARQUISE, TOUT VA TRÈS BIEN... »

A la création de la DT CB, la chaîne budgétaire et comptable comportait 14 ETP éclatés sur plusieurs sites. Aujourd'hui, ce nombre est toujours maintenu mais réparti de manière différente entre les 2 pôles des Directions Opérationnelles (DO). Suite au projet de service, 2 agents bénéficieront d'un changement de fonction dans le cadre du pré-positionnement. Lors d'une première publication de ces postes, la candidature d'un agent correspondant au profil recherché a été enregistrée. Toutefois, compte tenu de la prévision de la baisse des liquidations suite à la mise en place des cartes achats, la direction nous informe finalement que ces 2 agents ne seront pas remplacés de façon pérenne, et propose d'embaucher 2 CDD de 6 mois.

Les personnels aujourd'hui en charge des activités budgétaires et comptables sont inquiets compte tenu de la surcharge de travail à venir (formation des CDD et charge de travail des 2 agents sortants). La direction indique qu'un bilan sera fait en fin d'année. N'aurait-il pas fallu attendre

Nous connaissons tous le budget de VNF. Les investissements immobiliers, tant nécessaires pour les bureaux de la DT NE, ne permettent pas de créer ou d'aménager cette année les centres de Chaumont, des Ardennes...

La livraison des premiers barrages automatisés de la Meuse aval est prévue pour le mois d'avril 2017. Aussi, nous sommes de plus en plus inquiets sur les conditions d'accueil des anciens barragistes dans de nouveaux centres d'exploitation...

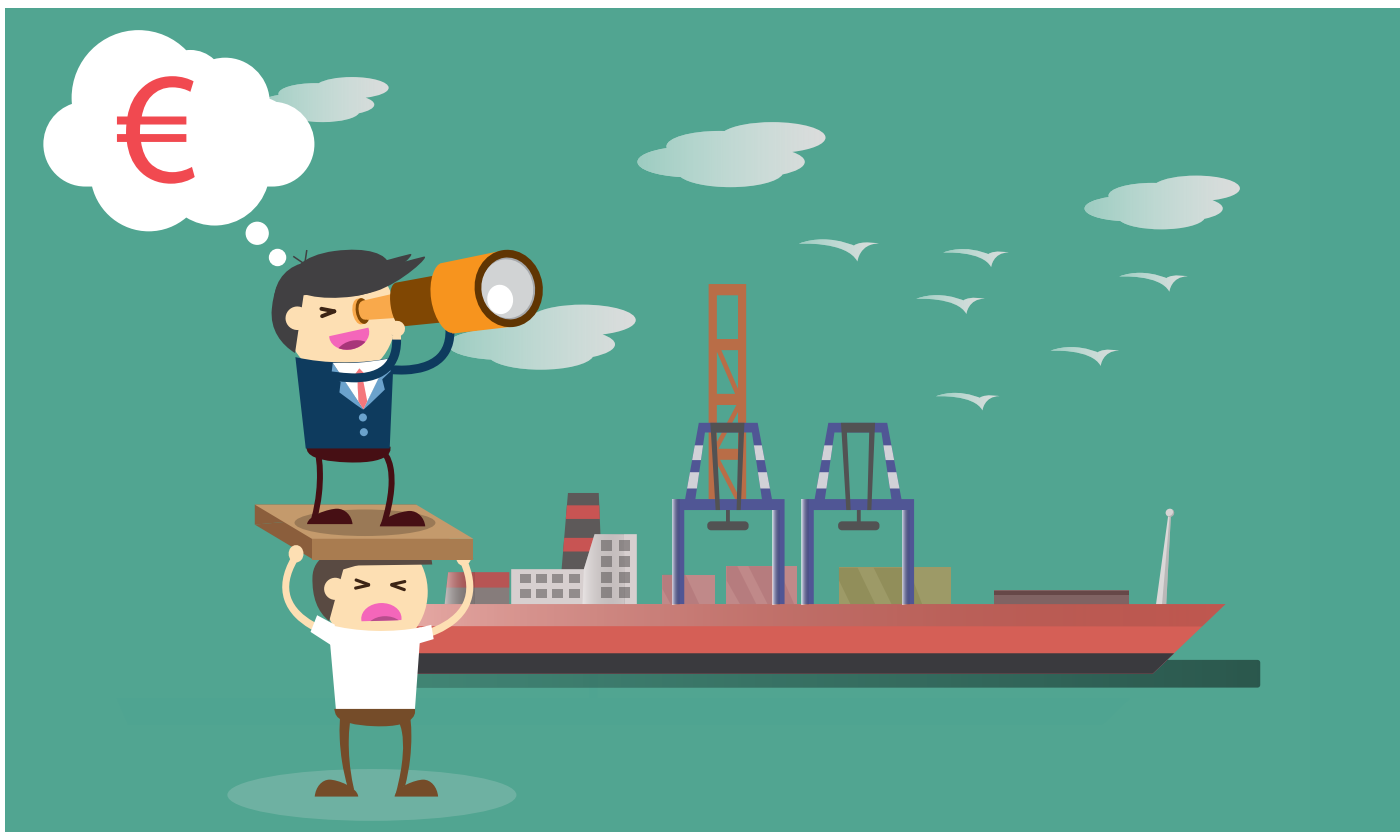
Le directeur adjoint de la DT NE nous a quittés le 1er mai pour rejoindre l'ANDRA, Établissement public industriel et commercial chargé de la gestion de l'ensemble des déchets radioactifs en France. Nous lui souhaitons entière réussite dans ses nouvelles fonctions ! Espérons qu'il se souvienne bien des Canaux du Nord-Est. En effet, le site de Bure « CIGEO », placé entre le Canal de la Marne au Rhin et de Champagne à Bourgogne, aura prochainement besoin de matériaux, dont de l'argile, pour confiner les déchets nucléaires. Une occasion d'offrir du fret supplémentaire en Meuse et en Haute Marne... ■



cette fin d'année et seulement après, si les prévisions se confirmaient, réduire la voilure ? Nous sommes d'accord qu'il convient de prévoir mais n'anticipons pas trop vite.... Surtout quand cela se fait toujours au détriment des agents !

Les crues des cours d'eau locaux (Yonne / Saône /Seille...) constatées à la mi-avril ont conduit les bateaux à emprunter d'autres voies. Le dimensionnement des équipes de terrain ne permettant plus d'assurer le passage des bateaux dans de bonnes conditions a obligé, sur certains secteurs, le recours aux personnels de la maintenance spécialisée, voire des encadrants, pour effectuer le passage des bateaux. Ce fût notamment le cas sur le canal de Bourgogne, qui a connu une affluence inhabituelle en ce début de saison suite à ces crues.

Le regroupement des équipes sur un linéaire géographique plus large montre la limite de l'exercice alors même que le début de la haute saison vient de démarrer. Malgré nos alertes, c'est le constat que l'on peut malheureusement faire à ce jour. ■



NORD-PAS-DE-CALAIS

DE L'ABUS DES EMPLOIS PRÉCAIRES PAR LA DIRECTION

Suite à la présentation du projet stratégique par la direction aux membres du CTUP, des propositions d'organisation de l'exploitation ont été présentées :

- le déclasserment des voies sur le canal de calais, le St Quentin, la Lys,
- le changement des horaires en haute saison,
- le passage à la demande en basse saison,
- le remplacement des itinérants par des saisonniers...

Ces propositions s'appuient sur un état des lieux du trafic fluvial qui, selon la direction, varie entre 6 à 10 bateaux par jour. La CFDT-VNF dénonce cet état des lieux, puisque nous constatons un passage de plus de 10 bateaux par jour sur le canal de St Quentin compte tenu des travaux réalisés sur le canal du Nord, et ce chiffre devrait évoluer avec le lancement des travaux du canal Seine Nord....

La CFDT-VNF dénonce également le recours à l'emploi précaire pour assurer le remplacement des itinérants en haute saison.

Malgré l'accord saisonniers sous les yeux, la direction ne démord pas et soutient que le recours aux saisonniers n'a pas vocation à remplacer les AES mais à renforcer la maintenance... ce qui est contraire à l'accord négocié.

Dans le cadre des recrutements de saisonniers, l'ensemble des fiches de poste qui seraient en contradiction avec les fonctions prévues par l'accord collectif en vigueur donneront lieu à un recours juridique par le biais de nos avocats. La direction générale est prévenue !

De plus, il a été rappelé par nos représentants au niveau national que préalablement à la déclinaison du projet stratégique au niveau local, le Directeur Général s'était engagé à réaliser une étude d'impact sur le personnel et à présenter les résultats devant le CLHSCT et au CTUP. Une synthèse de cet exercice décliné sur chaque DT devait d'ailleurs être présentée au CTU plénier et au CHSCT central.

Là encore, la DT NPDC veut jouer le rôle du bon élève en avance sur ses devoirs et cela au détriment des agents ! La direction générale s'est engagée à lui rappeler ces préalables. ■

Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier

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



29 avril 2016 :

Réunion bilatérale au cabinet du Ministre M. Vidalies pour le PPCR

4 mai 2016 :

Réunion DG/DS

17 mai 2016 :

Matin : Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé)

Après-midi : Réunion de négociation Temps de travail (salariés de droit privé)

27 mai 2016 :

Matin : Réunion au Ministère pour les PTETE
Après-midi : Réunion sur les saisonniers CFDT-VNF/Direction

30 mai 2016 :

Réunion CTU Formation plénière
du 31 mai au 2 juin à Strasbourg

Congrès du syndicat CFDT-VNF

3 juin 2016 :

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

10 juin 2016 :

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

13 juin 2016 :

Réunion de négociation sur la révision de la famille d'emploi maintenance

Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé)

14 juin 2016 :

Réunion de la Commission d'intéressement pour les salariés de droit privé

ÉVITE DE PRENDRE UN DESSERT, CE N'EST PAS BON POUR TA LIGNE BUDGÉTAIRE !

La « Prestation Repas » de 1.22 € et parfois la « Prestation Complémentaire aux Repas » de 1.70 € correspondent à une aide octroyée aux personnels de droit public pour les repas pris dans le cadre de la restauration collective conventionnée.

Malheureusement, l'implantation géographique de VNF ne permet pas à tous les agents de bénéficier de ces prestations. Les collaborateurs basés en rase campagne ou dans une grande ville implantée loin des cités administratives sont privés de cet avantage. Pas de risque pour eux d'avoir « les yeux plus gros que le ventre ».

Ainsi, seules 850 prestations repas ont été servies en 2015 par VNF au profit des agents de droit public. L'absence d'un dispositif équitable pour tout le personnel a justifié le vote contre la prestation repas en l'état lors du CTU public.

La CFDT-VNF demande, dans un souci d'harmonisation et de justice entre les personnels, la mise en place des tickets restaurant pour TOUS quel que soit le statut.

Demain : dessert pour tout le monde ! ■



COMMENT FAIRE DU PLUS AVEC DU MOINS ?

La réunion avec la commission intéressement a eu lieu le 18 avril 2016. Lors de cet échange, la direction a expliqué le taux de réalisation des critères de l'accord d'intéressement et le montant qui en découle. Suite à l'action de vos représentants, et notamment à leurs arguments, la CFDT-VNF a pesé sur les différents taux des indicateurs et a permis de réévaluer à la hausse le montant de l'intéressement proposé par la direction et ainsi limiter la baisse de celui-ci.

Un courrier a été adressé à chaque salarié, proposant 2 possibilités d'affectation :

- placement dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) sur un ou deux fonds au choix du salarié ;
- versement direct sur le compte courant.

Jusqu'à présent, en cas d'absence de réponse du salarié, la totalité de l'intéressement était versée sur son compte courant. Afin de « soi-disant » favoriser l'accès des salariés aux dispositifs d'épargne salariale, la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques - dite « loi Macron » - vient modifier cette disposition. **A compter de cette année, sauf demande contraire du salarié, l'intéressement est désormais affecté par défaut au PEE.** Un questionnaire vous a été adressé dans ce sens à la fin du mois d'avril. Si vous n'avez pas eu la possibilité d'y répondre et que vous souhaitez le déblocage de cette prime, nous vous invitons à vous rapprocher du gestionnaire de votre PEE dans les meilleurs délais. Cette démarche engendrera au passage quelques frais de commission par l'organisme.

PEE OU LA DÉMONSTRATION DE L'AMATEURISME DE LA DIRECTION

Alors que la loi impose maintenant le versement de l'intéressement sur le PEE par défaut, la direction semble « découvrir » et nous informe que le dispositif du PEE ne



serait pas autorisé dans un EPA ! Que penser et que dire sachant que cette dernière signait en fin d'année 2015 le principe d'un abondement du PEE, qu'elle convenait de pérenniser pour la suite ?

La direction nous a déjà prévenus qu'aucun abondement sur le PEE ne pourra de nouveau être réalisé sous peine d'un redressement par l'URSSAF et nous a indiqué devoir trancher sur le maintien ou non du PEE pour les années à venir.

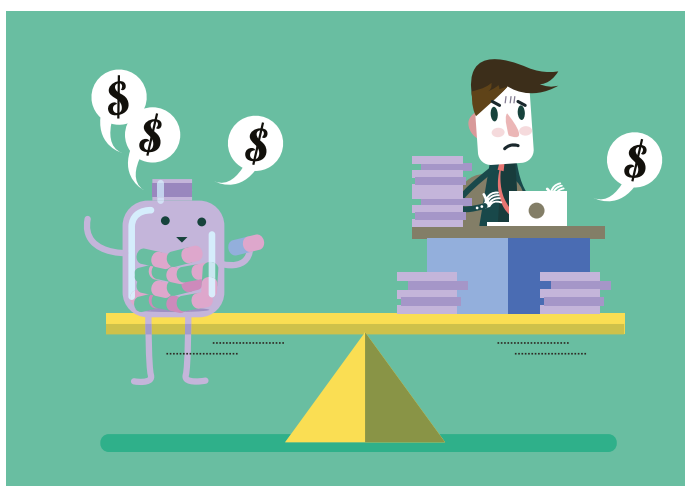
Quoi qu'il en soit, même si l'accord collectif relatif au PEE devait être dénoncé, **et faute d'un nouvel accord**, les dispositions resteraient applicables pour une durée d'un an. D'ores et déjà, la CFDT-VNF a obtenu le maintien du dispositif actuel, à savoir, la possibilité de verser l'intéressement sur le PEE. Quant au principe de l'abondement, celui-ci relevant d'un accord collectif (NAO 2015), s'il devait être remis en cause, ce qui semble être le cas, la CFDT-VNF revendique d'ores et déjà, des mesures compensatoires comme un abondement supplémentaire des jours placés sur le CET et a invité la direction à émettre ses propositions. ■

MUTUELLE D'ENTREPRISE POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ EN FINIR AVEC LES DYSFONCTIONNEMENTS D'APRÈVA

Dans le cadre de la mise en place du nouveau contrat complémentaire de remboursement des frais de santé, nous avons recensé les différentes difficultés rencontrées par les salariés et avons saisi directement l'organisme APRÈVA pour régulariser ces situations.

Devant le nombre de cas signalés, nous avons demandé rapidement à la direction l'organisation d'une réunion. Après plusieurs semaines, cette réunion s'est enfin tenue le 19 avril 2016 en présence de la CFDT-VNF, la DRHM et l'interlocutrice « grands comptes » d'APRÈVA. Cette réunion a permis de rappeler l'ensemble des dysfonctionnements constatés et de les éclaircir.

De nombreuses demandes de prise en charge d'automédication ont fait l'objet d'un rejet de la part d'APRÈVA. Conséquence d'une erreur de paramétrage





de leur logiciel, APRÈVA nous informe que ce problème a enfin été résolu et invite l'ensemble des personnels qui ont essayé un refus à leur adresser, de nouveau, leur dossier par voie postale.

S'agissant des délais de remboursement, APRÈVA reconnaît subir encore un retard de traitement de plusieurs semaines. La mutuelle annonce 6 semaines minimum. Même avec plus de moyens, APRÈVA n'a pas suffisamment dimensionné ses équipes pour répondre à la charge de travail liée à l'obligation légale pour toutes entreprises de proposer à leurs salariés une mutuelle à compter du 1er janvier 2016.

Au vu du contexte, même si nous pouvions admettre les retards constatés en ce début d'année, il devient difficilement acceptable que ceux-ci subsistent plus de 4 mois après la mise en place du marché, sans avoir aucune visibilité sur une date de « retour à la normale ». La direction a soutenu la CFDT-VNF en rappelant à APRÈVA qu'un contrat avec VNF a été signé, celui-ci engageant chacune des deux parties, fixant certaines obligations et prévoyant certaines pénalités en cas de non-respect.

RÉFORME DES REMBOURSEMENTS DE SANTÉ : AU FINAL CE SONT LES SALARIÉS QUI PASSENT À LA CAISSE

Par ailleurs, certains salariés ont le sentiment de percevoir des remboursements d'honoraires inférieurs à ceux assurés par le passé. APRÈVA indique qu'il s'agit d'une réalité liée à l'impact de la réforme des contrats santé responsable. En effet, le contrat d'accès aux soins (CAS) a été mis en place par le gouvernement pour limiter les dépassements

d'honoraires pratiqués par certains médecins. Les professionnels de santé qui ont fait le choix d'adhérer à ce contrat ont l'obligation de plafonner leurs dépassements d'honoraires. En contrepartie, ces derniers bénéficient d'une prise en charge partielle de leurs cotisations sociales.

Pour autant, ce système, censé entraver les dérives tarifaires, semble comporter certaines failles. Reposant sur la base du volontariat, APRÈVA nous informe que seuls 10 % des médecins ont fait le choix d'adhérer au CAS. Les 90 % de médecins non signataires peuvent donc continuer de fixer librement leurs dépassements d'honoraires.

Comme à l'habitude, les pigeons du système sont les patients qui les consultent puisque dans ce cas, la prise en charge des dépassements d'honoraires est inférieure de 20 % à ceux des médecins adhérents au CAS.

Comment connaître les médecins liés par le CAS ? APRÈVA nous conseille de leur demander ou de consulter le site internet Ameli.fr.

Quand on connaît les difficultés pour obtenir un rdv chez un spécialiste, difficile de faire la fine bouche... quitte à y laisser quelques plumes !

La CFDT-VNF a demandé à APRÈVA de mettre en place une communication auprès des salariés afin d'expliquer l'impact de ce dispositif et a proposé l'organisation d'un « Lundi de l'information », qui pourrait être filmé et mis en ligne sur le site intranet. Elle a également rappelé qu'une notice à destination des salariés devait être communiquée et qu'à ce jour, ce document reste attendu. ■



L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE MOBILITÉ : UN OUTIL CERTES MAIS PAS LA SOLUTION À TOUT !

Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité qui s'élève à 10 000 €, est censé stimuler les candidatures sur les postes difficiles à pourvoir. Ce dispositif a permis de susciter l'intérêt des personnels et a conduit à pourvoir la moitié des postes concernés qui ont été publiés.

Pour autant, contrairement aux idées reçues, on n'attire pas les agents qu'avec du miel. C'est le bilan qui pourrait être tiré de la mise en œuvre de cette indemnité.

En effet, malgré ce dispositif n'ont pas été pourvus :

- 1 poste de catégorie B et 2 postes de catégorie C Administratif pour la DT BS ;
- 1 poste de catégorie B pour la DT NPDC ;
- 2 postes d'exploitation pour la DT Strasbourg.

Preuve en est : quand la direction se pose les bonnes questions et y met un peu de moyens, on peut trouver des solutions. Reste à trouver celles qui permettront d'obtenir un recrutement à 100% sur les postes bénéficiant de cette indemnité ! ■

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO)

BILAN 2015 : UNE ERREUR DE CALCUL AU PROFIT DES PERSONNELS VNF

Le délégué syndical CFDT-VNF a été reçu par la direction dans le cadre du bilan de la NAO 2015. Cette réunion a pour objectif de rendre compte sur la déclinaison des mesures salariales et de l'ensemble des dispositions qui découlent de cet accord collectif.

Tout d'abord la direction nous a informés qu'elle s'était trompée dans le calcul de l'enveloppe salariale car elle avait pris en compte dans la masse salariale les futurs recrutements qui devaient intervenir en 2015. Ainsi, les 1.4% de la masse salariale se sont en réalité traduits par 1.6% au profit des salariés et au grand dam de nos tutelles financières.

Celles-ci n'ont pas manqué de le rappeler dans le cadre des discussions qu'elles ont eues avec la direction pour définir l'enveloppe 2016 !

UNE INTERPRÉTATION DE L'ACCORD NAO 2015 AU DÉPEND DU PERSONNEL

De plus, nous avons souligné l'incohérence dans l'application des différentes mesures, comme la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) de l'Augmentation Générale (AG) et des Mesures Individuelles (MI). En 2015, la direction a transmis aux salariés concernés un courrier générique qui englobait l'ensemble des mesures et ne permettait pas une bonne lisibilité et compréhension. Ainsi, des salariés qui devaient bénéficier de la GIPA pour les années 2010-2014 et d'une mesure individuelle pour l'année 2015, ont en réalité bénéficié d'une mesure minorée qui intégrait les deux.

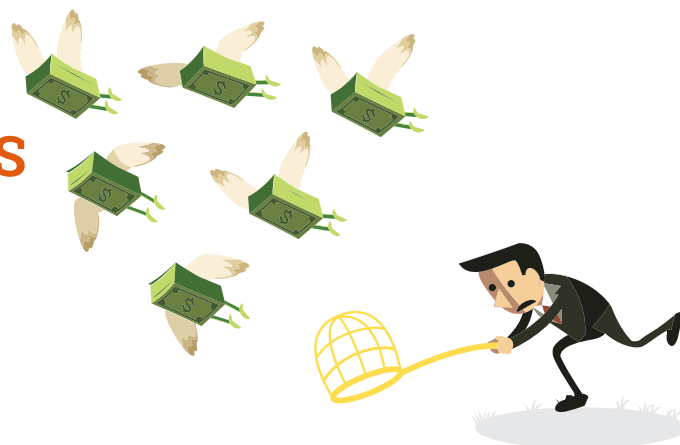
De plus, les salariés qui ont bénéficié d'une mesure individuelle avec effet rétroactif au 1er janvier 2015 l'ont perçue avant l'application de la mesure générale alors que ceux qui ont bénéficié d'une mesure individuelle au 1er juin 2015 l'ont perçue après application de la mesure générale. Cela était contraire à l'esprit de l'accord négocié !

NUL NE PEUT SE SOUSTRAIRE À L'ÉVIDENCE...

Cela s'applique à l'abstention de la CFDT-VNF sur les textes (Décrets et Arrêtés) soumis à consultation au dernier CTU public concernant le statut d'emploi fonctionnel pour certains postes de direction de VNF.

Il ne s'agissait ni plus ni moins que d'officialiser les choses par une consultation sur la fixation de l'échelonnement indiciaire applicable à certains emplois de Direction de VNF. Sans attendre la sortie de ces textes, cela avait déjà été mis en œuvre en 2013.

Voter CONTRE consistait à nier la réalité car cette rémunération est déjà en place depuis trois ans et cela n'aurait eu que pour seul effet de générer une nouvelle



2016 : UN NOUVEAU COMBAT !

Le 17 mai 2016 s'est tenue la première réunion portant sur la NAO 2016. A cette occasion, la direction nous a informés qu'après « un long combat » avec nos tutelles financières, un cadrage a été retenu à hauteur de 1.4% de la masse salariale privée. Pour information, celui des établissements similaires à VNF oscille entre 1.5% et 1.8%.

De manière générale, les moyens de 2015 ont déjà été justes pour décliner une véritable politique salariale et il semble compliqué de les restreindre davantage.

La CFDT-VNF a rappelé, dès le mois de janvier, qu'il serait inacceptable que la NAO 2016 se décline dans les mêmes conditions que l'année dernière. Nous avons demandé que les négociations soient finalisées au plus tard fin juin pour une déclinaison plus rapide et de meilleure qualité.

Lors de la 1ère réunion portant sur la NAO 2016 et suite au bilan de la NAO 2015, la direction a proposé un avenant à la convention collective pour pérenniser les dispositifs de mobilité, de la GIPA et des plages de gestion.

La CFDT-VNF a clarifié l'ensemble des points qui ont fait débat l'année dernière ; l'ensemble de ses amendements a été retenu. Nous attendons le projet d'accord collectif qui devra être signé préalablement à celui de la NAO 2016.

Un flash info « Spécial NAO 2016 » sera communiqué auprès des salariés de droit privé suite à la seconde réunion prévue le 13 juin 2016 où clairement nous pourrons faire le point sur les écarts entre les attendus de la CFDT-VNF et de la direction. ■

convocation du CTU Public qui ne reste, pour mémoire, que consultatif.

Voter POUR consistait à cautionner des augmentations salariales supérieures à celles octroyées au reste du personnel pour 2 de ces emplois. Et pourtant de ce côté-là il était difficile de faire moins !.

S'ABSTENIR pour être réaliste ! Même si nous préférierions que tous les personnels soient traités à l'identique de ce qui a pu être fait pour ces deux emplois en 3 ans, nous ne pouvons être ni POUR, ni CONTRE une rémunération déjà versée. ■

FORMATION POST CONCOURS DES CHEFS D'ÉQUIPE : POUR QUI ET POURQUOI ?

Informée en CTU Formation de droit public sur le cahier des charges de la formation post concours des chefs d'équipe d'exploitation (CEE), la CFDT-VNF s'est interrogée sur :

- la pertinence de ce cahier des charges étant donné l'incertitude actuelle de ce qui va se passer après la mise en œuvre du PPCR et notamment le reclassement des CEE dans le grade C2 et la création d'un nouveau concours entre le grade C1 et le grade C2 (voir newsletter N°17) ;
- le frein à la mobilité que pourrait constituer une spécialisation des formations CEE pour les voies navigables. De fait, cela pourrait créer des difficultés pour les CEE qui souhaiteraient exercer une mobilité en Direction Interdépartementale des Routes (DIR) ou l'inverse.

À la question de la Direction sur notre position qu'elle avait perçue inverse pour les TSDD, la CFDT-VNF a clarifié les choses : présenter au concours de TSDD des questions portant sur les voies navigables, ce qui serait moins discriminant pour nos personnels, sans pour autant demander la création d'une spécialisation « Voies navigables » qui cloisonnerait, de fait, les agents dans leur spécialité.

La CFDT-VNF a néanmoins tenu à saluer le travail réalisé dans ce projet fort bien construit. ■

Les Eq'Eaux du Ministère

ATTENTION ON MORD !

Comme indiqué et expliqué dans nos précédents numéros des newsletters, la CFDT-VNF est toujours en mode « Pitbull » pour ce qui concerne le reclassement des chefs d'équipe d'exploitation (CEE) dans le cadre du PPCR. Nous ne lâcherons pas et seul un reclassement des CEE dans le grade C3 nous inciterait à desserrer les dents. A minima, cela devrait s'imposer pour les CEE issus du concours !

C'est dans cet état d'esprit que la CFDT-VNF a été reçue en bilatérale le 29 avril dernier au cabinet ministériel sur ce point précis. Alors que nous voulions des réponses et des engagements, nous n'avons eu que l'engagement du Conseiller social de porter une demande de moratoire jusqu'au 31 décembre 2016 maximum sur le Chapitre 11 du projet de Décret balai qui devait être présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE). Cet engagement a été tenu et, malgré cela, le moratoire a été refusé.

REFUSER LE CLIENTÉLISME ET TIRER TOUT LE MONDE VERS LE HAUT

Il serait d'actualité et défendu par certaines organisations syndicales d'augmenter le taux de promovables sur plusieurs années pour permettre au fil de l'eau le reclassement des CEE dans le grade C3. Nous n'adhérons pas à ce choix qui générera de fait des injustices entre les premiers qui seront reclassés et les derniers qui devront attendre plusieurs années. Le réseau d'influence et le clientélisme auraient encore de beaux jours devant eux !

Par conséquent, nous continuerons à montrer les dents, au niveau ministériel et partout où cela sera nécessaire, afin d'obtenir une promotion à 100 % au 31 décembre 2016 de tous les CEE de façon à ce que ces derniers soient reclassés dans le nouveau grade C3 au 1er janvier 2017.

Une réunion est prévue au ministère ce vendredi 27 mai sur le sujet des PETPE. Bien entendu nous vous informerons au fil de l'eau !

