

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

Toute l'équipe CFDT-VNF vous adresse ainsi qu'à vos proches ses meilleurs vœux de santé et de bonheur pour cette nouvelle année. 2016 a été une année riche sur le plan social. Grâce à sa ténacité et sa force de proposition, la CFDT-VNF a réussi à préserver vos intérêts et obtenir de nouvelles avancées sociales. Aussi, nous profitons de la UNE de ce premier numéro de l'année 2017 pour faire le bilan de nos actions, de nos victoires et des acquis sociaux obtenus tout au long de l'année passée. Plus que des mots, c'est les faits qui comptent et c'est sur un bilan qu'il faut juger ! C'est avec une motivation toujours renouvelée que la CFDT-VNF va travailler les 12 prochains mois à vous défendre. Nous comptons sur vous pour soutenir nos actions car c'est en restant unis que nous avons pu avancer en 2016 et que nous y parviendrons en 2017.

Janvier 2017 - N°24

PAGE 2
PAGE 3 à 9

À la une (suite)

Les Eq'Eaux Nationaux :

- Création d'un Centre de Gestion National (CGN) :
La CFDT-VNF s'oppose à un projet à marche forcée !

- Clin d'oeil

- Vote du budget 2017 au Conseil d'Administration :
La CFDT-VNF vote CONTRE et s'explique !

PAGE 10

- Révision de l'accord portant sur les saisonniers

- Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) : Grand Bazar et Communication Partielle

- Quid de la durée et l'aménagement du temps de travail pour les salariés de droit privé ?

Les Eq'Eaux des Régions

PRÉAVIS DE GRÈVE / PPCR

LE 10 JANVIER NOUS COMPTONS SUR VOTRE MOBILISATION

La direction souhaite une faible participation pour justifier une fin de non recevoir aux revendications légitimes du personnel. En participant à cette journée de grève vous enverrez deux messages à la direction :

1. vous n'acceptez pas ces injustices salariales et la remise en cause de vos efforts fournis tout au long de votre carrière.
2. vous n'êtes pas des pions sur leur échiquier. Vous êtes dotés d'une volonté et d'une capacité à vous mobiliser.

Se mobiliser, toutes et tous lors de cette journée de grève, c'est décider d'agir plutôt que de subir.

À la une

JANVIER 2017 : L'HEURE DU BILAN DE 2016

Il y a 12 mois, nous abordions une nouvelle fois l'année avec motivation et ambition pour les enjeux majeurs à venir. Un agenda social riche était annoncé pour 2016. A force de ténacité, de nombreuses négociations ont été menées tout au long de l'année et ont permis à la CFDT-VNF d'obtenir de nombreuses avancées pour l'ensemble des personnels.

RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT

→ Revalorisation du régime indemnitaire des personnels de la filière administrative par l'obtention d'un

complément indemnitaire pérenne de 317 K€ (200 K€ catégorie C et B administratifs et techniques + 117 K€ pour l'ensemble de la filière dès le 1er janvier 2017) ;

→ Signature de [l'accord NAO pour 2016](#) donnant suite aux revendications et propositions de la CFDT-VNF ;

→ Obtention de la mise en œuvre du déplafonnement de la PTETE pour la classe C des chefs d'équipe avec effet rétroactif au 1er janvier 2015 ;

→ Signature d'avenants à 2 accords d'entreprise instituant des garanties complémentaires « [incapacité, invalidité et décès](#) » et « [remboursement de frais de santé](#) » (conditions d'adhésion, maintien des garanties, fixation des cotisations et obligation d'information) ;

- Signature d'un [avenant au protocole d'accord permettant l'obtention de majorations pour certaines activités \(barragistes manuels, régisseurs et correspondants hygiène et sécurité\)](#), cumulables avec la PTETE ou la prime métier dans la limite du plafond revalorisé ;
- Signature d'un [avenant à la convention collective définissant les mesures de mobilités fonctionnelles et géographiques, pérennisant les garanties individuelles carrières et salariales](#), notamment la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et l'obtention du minimum de la plage de gestion de son niveau au bout de 3 ans maximum ;
- Négociations relatives à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique (RIFSEEP) ;
- Signature d'un [accord assurant la pérennité des titres restaurant](#) pour une valeur faciale de 9 € avec prise en charge totale de la gestion technique et de la part financière VNF à hauteur de 60 % pour les salariés de droit privé ;
- Signature d'un [avenant à la convention collective portant révision du montant de la subvention de la Formation De Droit Privé \(FDDP\)](#) permettant la mise en place de 500 € de chèques vacances sans cotisation pour les salariés de droit privé.



AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Signature d'accords portant révision des dispositions relatives à l'aménagement et l'organisation du temps de travail pour [les personnels publics](#) et [les personnels privés](#) et révision des dispositions spécifiques pour [les salariés affectés au passage spécial de Riqueval et des péages de la Moselle](#) ;

- Lancement des négociations relatives au télétravail ;
- Engagement du lancement d'une démarche « politique handicap » pour 2017.

DÉFENSE DES MISSIONS ET DE L'EMPLOI

- Signature de 2 accords triennaux garantissant le maintien d'une stabilité des personnels permanents publics (87 à 93 %) / privés (7 à 12 %), déclinés sous la forme d'un [accord public](#) et d'un [accord privé](#) selon des dispositions identiques ;
- Négociations et mobilisation pour les PETPE relatives à la mise en œuvre de l'accord concernant la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) ;
- Négociations relatives à la révision de l'accord saisonnier ;
- Signature d'un [accord collectif relatif au reclassement des personnels mis à disposition auprès de la Société du Canal Seine Nord Europe \(SCSNE\)](#) assurant les conditions de transfert des salariés de droit privé (conditions d'écoute et d'accompagnement, conditions de mise à disposition, conditions de retour, conditions salariales et d'évolutions futures) ;
- Redéfinition du rôle, des attributions, de la composition et du fonctionnement de [la commission des carrières et des rémunérations par la signature d'un avenant à la convention collective](#) ;
- Révision de la famille d'emplois « exploitation – maintenance » à titre transitoire sans attendre le lancement du chantier GPEECC afin de donner de la visibilité aux mainteneurs privés et leur permettre des évolutions de carrière.

PROXIMITÉ ET ENGAGEMENT SUR LE TERRAIN

- Désignation des représentants CFTD-VNF dans les 6 nouvelles commissions territoriales ;
- Assemblées générales et HMI en directions territoriales et au siège.

Et bien d'autres sujets comme :

- La révision du Bulletin de Salaire Individuel ;
- L'obtention de la mise en place d'un guide « retraites » ;
- Préservation des logements de service et le 0 € d'impact pour les personnels logés ;
- L'obtention d'une gratification pour les maîtres d'apprentissage ;
- L'obtention d'une instruction « trop perçu » qui sécurise les saisies surprises sur salaire !

Nous entamons cette nouvelle année, toujours plus déterminés à défendre l'emploi à VNF, les rémunérations et l'amélioration de vos conditions de travail.

Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier



4 janvier 2017 :

Réunion à la confédération pour le PPCR

5 janvier 2017 :

Négociation CFDT-VNF/DG/DRH protocole de sortie de grève du 10 janvier 2017

5 janvier 2017 :

Réunion DS/DG

10 janvier 2017 :

Grève contre les propositions d'application du PPCR au sein de VNF

12 janvier 2017 :

Réunion CTU - formation représentant les agents de droit public

17 janvier 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

19 janvier 2017 :

Réunion CTU Formation plénière

25 janvier 2017 :

Réunion CFDT-VNF/ISST

26 janvier 2017 :

Réunion DS/DG

8 février 2017 :

CHSCT Central Extraordinaire

9 février 2017 :

Réunion CTU - formation représentant les agents de droit public

CRÉATION D'UN CENTRE DE GESTION NATIONAL (CGN) : LA CFDT-VNF S'OPPOSE À UN PROJET À MARCHE FORCÉE !

La direction du développement a été mandatée par la direction générale pour piloter la préfiguration d'un centre de gestion national (CGN). Alors qu'aucune instance n'avait encore été concertée sur le sujet, que la lettre de mission n'avait pas été formalisée, la mise en œuvre de la première partie de ce projet d'organisation était annoncée dès 2017. Une multitude de questions restait cependant en suspens et suscitait l'inquiétude des personnels impactés.

Afin d'éviter que ce dossier ne soit conduit de la même manière et dans un calendrier similaire à celui du GBCP, la CFDT-VNF avait demandé à la direction, l'inscription rapide d'un point d'information au CTU Plénier. Cela a fini par être fait lors du CTU Plénier du 17 novembre dernier.

Présenté initialement en point de consultation au CTU Plénier et au CHSCT Central du 24 novembre, ce dossier non abouti a été requalifié à notre demande en point d'information.

C'EST QUOI UN CGN ?

L'objectif d'un Centre de Gestion est de collecter la donnée, facturer les péages marchandises et éditer des statistiques, c'est ainsi que le projet est présenté aux instances centrale et locales. C'est oublier les nombreuses missions annexes qui sont aujourd'hui assurées par les équipes en place : contrôle administratif et de terrain, animation du réseau des éclusiers, relations avec les transporteurs et les agences comptables secondaires, gestion des réclamations et des exonérations, etc. À ce jour, 6 centres de gestion sont répartis sur 5 directions

territoriales avec des organisations très disparates et un fonctionnement non optimisé selon la direction.



Afin d'harmoniser les procédures et de limiter les circuits de validation, la direction souhaite créer un Centre de Gestion National. Même si la centralisation peut s'avérer efficace dans certains cas, il convient d'en mesurer la faisabilité et les différents impacts qui en découlent tant stratégiquement qu'humainement. La direction semblait avoir oublié ces préalables...

La CFDT-VNF a soulevé plusieurs problèmes qui méritaient d'être traités, à commencer par le fonctionnement de l'application informatique Véli, dont l'utilisation est bien loin d'être opérationnelle.

C'EST QUOI VÉLI ?

Véli est l'application qui permet aux transporteurs d'effectuer les déclarations de chargement par internet. Véli fonctionne par interface avec le logiciel VOYAGE qui permet aux gestionnaires de valider les déclarations faites par les transporteurs. La dématérialisation de cette procédure a pour objectif de faciliter la collecte de la donnée et de fiabiliser les statistiques fluviales. Lancée en 2013, après des tests en 2011 et 2012, cette application a fait l'objet d'une promotion auprès des transporteurs, notamment par l'octroi d'une prime de 250 € pour tout transporteur volontaire acceptant d'abandonner la saisie papier au profit de ce nouveau dispositif pendant une période de 6 mois minimum. Toutefois, cette prime n'étant pas conditionnée au suivi d'une formation à l'outil informatique, certains transporteurs, confrontés au manque d'ergonomie de l'outil et à l'absence de réseau sur les canaux, rencontrent des difficultés dans la saisie des données et, souvent indépendamment de leur volonté, renseignent l'outil sur la base de données erronées...quand ils le peuvent !!!

De plus, Véli, dont l'utilisation est « selon la direction » en faible augmentation (17 % des transporteurs en 2015 ;



23 % en 2016 selon les chiffres présentés au dernier CTU Plénier) est hébergée sur un serveur informatique VNF qui sature déjà. Alors qu'à peine 1/5 des clients utilisent ce dispositif, ceux-ci ne parviennent pas à se connecter à l'outil et se voient dans l'obligation de saisir leur déclaration de chargement sous format papier (quand ils décident de le faire) ou se retournent vers les personnels des Centres de Gestion pour trouver des solutions. Alors que la dématérialisation devait permettre de dégager du temps, les gestionnaires des Centres de Gestion se voient submergés d'appels téléphoniques qu'ils doivent gérer sans avoir été accompagnés, s'improvisent formateurs Véli à la

demande, renseignent parfois même l'outil informatique en lieu et place des marinières... et continuent d'assurer la saisie de bon nombre de déclarations de chargement sous format papier. Il faut dire que le logiciel VOYAGE est également assez archaïque et n'est pas en l'état un outil qui permettrait d'absorber la totale dématérialisation et celui qui facilite le travail des gestionnaires au quotidien. Et dire que le projet initial prévoyait de rendre obligatoire Véli dès 2018 !!!

TROP DE DYSFONCTIONNEMENT ET DE QUESTIONS EN SUSPENS

Dans ces conditions, il n'est pas envisageable pour la CFDT-VNF de mettre en place une organisation quelconque avant d'avoir solutionné ces dysfonctionnements.

La direction avait également informé qu'elle souhaitait regrouper les activités de collecte et de facturation dans le Centre de Gestion National en 2 temps :

- 2017 : regroupement des Centres de Gestion de Nancy et Strasbourg au CG de Saint-Quentin préfiguré pour être le futur CGN ;
- 2018 : regroupement des Centres de Gestion de Lyon, Douai et Dunkerque au CGN de Saint-Quentin.

Quid des personnels impactés ? Selon la direction, deux hypothèses se présentent : ils rejoindront le CGN s'ils le souhaitent ou ils renforceront la relation client.

Outre la résolution des problèmes techniques cités plus haut, la création d'un CGN suscite encore de nombreuses incertitudes :

- Quels sont les moyens actuels sur l'ensemble des 6 Centres de gestion (ETP, missions, compétences, ...) ?
- Quels sont les moyens visés (ETP, missions, compétences, organigramme...) ?
- Quel sera le rattachement hiérarchique du futur CGN ?
- Quelles seront les futures missions de l'ensemble des personnels impactés ?
- Quelles seront les conditions de mobilité et d'évolution des personnels impactés ?
- Quel accompagnement est prévu pour les personnels du futur CGN (connaissance du réseau national, des transporteurs, marchandises transportées) et quelles perspectives d'évolution ?
- Quel accompagnement est envisagé pour les personnels ne rejoignant pas le CGN ?
- Quel impact sur les missions des éclusiers qui sont censés faire remonter les déclarations ? Le cahier de l'éclusier est-il bien adapté aux missions de contrôle que VNF voudrait renforcer ?

ALORS... ON FAIT QUOI ? ON FREINE DES QUATRE FERS !

La direction se doit de clarifier ses ambitions et de s'en donner les moyens dans le respect des personnels en place. Aussi, nous ne nous laisserons pas imposer un calendrier

en marche forcée et réclamons davantage de visibilité sur les missions des personnels, les moyens nécessaires et un calendrier adapté.

Pour la CFDT-VNF, ce projet d'organisation ne saurait être validé sans une concertation préalable avec les 20 gestionnaires identifiés comme impactés totalement ou partiellement afin de cadrer les missions de chacun, de définir les missions d'un CGN et de calibrer l'équipe en conséquence. Parallèlement, nous voulons obtenir des garanties sur les moyens alloués dans le cadre du développement des applications informatiques et la fiabilité des données portées.

Lors du CTU Plénier et du CHSCT Central, la direction nous a confirmé que s'il devait y avoir un CGN, celui-ci serait positionné sur St Quentin car il est déjà organisé en Centre de Gestion et qu'il est celui qui saisit le plus grand nombre de déclarations de chargement suivi de près par Dunkerque et Douai.

Nous avons déjà alerté, pour avoir échangé avec les salariés concernés, qu'à ce stade il est urgent de clarifier :

- Leur localisation (leur bâtiment semble être en vente...)
- Leurs missions futures (aujourd'hui ils ont bien d'autres missions que de la saisie et il est difficile de parler d'évolution en les limitant à des tâches répétitives et peu valorisantes !)
- Le dimensionnement de l'équipe (à ce jour, ils sont 3 et un responsable pour gérer la DT BS, demain il est annoncé un CGN avec 4 salariés pour l'ensemble...)

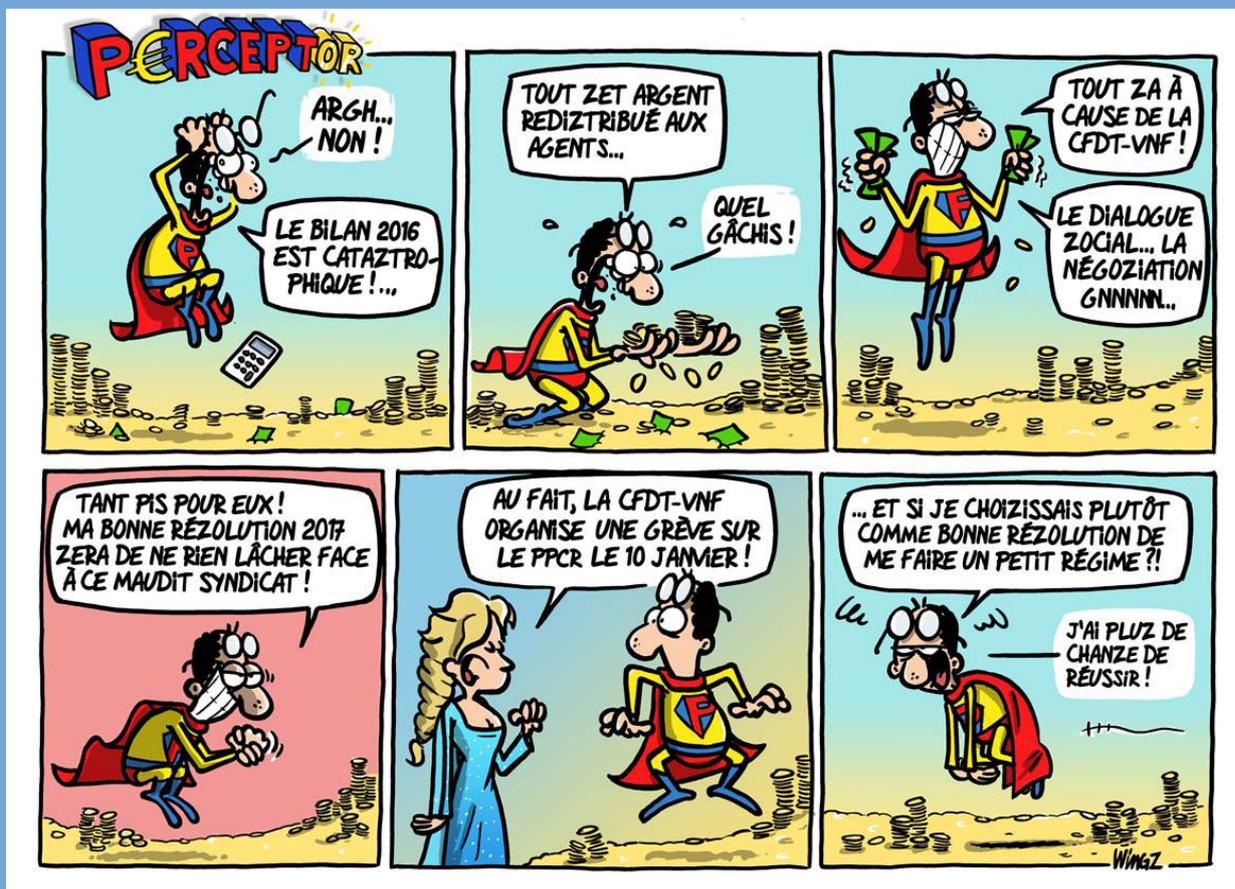
→ Le rattachement hiérarchique peu clair entre la DT BS et le Siège (dans l'organigramme actuel, le centre de gestion de St Quentin est rattaché à la DT BS mais dans la réalité, la DEV passe de plus en plus souvent ses commandes directement ! Les agents se retrouvent donc dans une situation peu confortable avec ordre et contordre parfois difficile à suivre !)

Il est également urgent de clarifier le devenir des personnels aujourd'hui en poste dans les 5 autres centres de gestion, de leur donner les moyens de renforcer la relation « clients » et d'évoluer vers d'autres missions tout en les reconnaissant. Nous voulons également des garanties sur la pérennité des postes en DT ! Ce projet ne se construira pas en 6 mois nous l'avons bien compris. Il est donc primordial que les postes vacants suite aux mobilités (parfois incitées par l'inquiétude générée par ce projet) soient pourvus ! Même si cela doit se faire sous la forme de CDD dans l'attente de la clarification des prochaines missions qui seront développées en DT, pour le moment, le travail reste le même et la charge de travail aussi !

Lors des échanges en instance du CTU plénier et du CHSCT Central, il semble que la direction de VNF et la direction du développement ont entendu nos remarques, nos préalables et nos questions et acceptent de s'inscrire dans ce nouveau calendrier proposé par la CFDT-VNF.

En conclusion à ce stade, la communication semble urgente et pour notre part, nous resterons vigilants et à l'écoute des personnels qui rencontreraient des difficultés. ■

Clin d'œil



VOTE DU BUDGET VNF 2017 AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) : LA CFDT-VNF VOTE CONTRE ET S'EXPLIQUE !



L'an passé, de nombreux administrateurs par leur vote ou leur abstention avaient exprimé aux côtés de la CFDT-VNF leur défiance vis-à-vis du budget de VNF rejoignant ainsi nos doutes sur la soutenabilité de la trajectoire budgétaire de VNF.

Sans bidouillage des votes a posteriori, le budget aurait été rejeté.

Cela fait maintenant plusieurs années que la CFDT-VNF dénonce la faiblesse du budget de l'établissement face aux enjeux du transport fluvial pour le redémarrage économique de la Nation, aux enjeux de la transition énergétique pour les générations futures et pour la sécurité publique des biens et des personnes riveraines de la voie d'eau.

L'affectation des dotations des plans de relance octroyés par l'Etat et l'AFITF aux investissements d'urgence de confortement d'ouvrages, digues et barrages n'a fait que conforter la pertinence de notre analyse. Le budget de cet établissement public est structurellement sous dimensionné face aux missions qui lui sont confiées.

Après plusieurs années de baisse budgétaire, force est de constater que 2017 poursuivra cette tendance, six mois après des crues en France qui ont montré l'importance de disposer d'ouvrage en état qu'il s'agisse de digues ou de barrages. La stabilisation du budget apparaît donc bien insuffisante pour porter notre enthousiasme.

Le consensus politique et le bouclage financier autour de Seine nord montre en apparence un meilleur engagement de la Nation sur les sujets fluviaux puisque les recettes d'investissement et de fonctionnement affectés à SNE et VNF passeront de 559 Millions à 597 Millions en recettes, mais celui des dépenses d'investissement et de fonctionnement dédié au périmètre des voies gérées par VNF passe de 535 à 522 millions.

Nous assistons donc simultanément au décollage de SNE à une paupérisation financière des capacités de l'établissement qui, soyons clairs, ne pourra plus compter sur les effets d'aubaine de l'AFITF qui devra concentrer ses efforts sur les engagements pris par l'Etat à combler 50% des surcoûts pressentis du projet SNE.

Une fois de plus, la CFDT-VNF a dénoncé énergiquement au CA les baisses d'effectifs annoncés découlant d'un projet de service annonciateur de précarisation sur le réseau touristique avec une politique accrue de recours aux travailleurs saisonniers, voire à un abandon total d'une partie du réseau à des collectivités qui ne pourront en assumer la charge.

La CFDT-VNF n'aurait pu voter en faveur d'un budget dans lequel l'Etat plafonne une fois de plus la Taxe hydraulique en dessous des encaissements réels de VNF rendant l'établissement public encore plus dépendant de ressources externes et déstabilisant un peu plus notre modèle économique.

Mais avant tout, comment la CFDT-VNF aurait pu voter favorablement pour un budget dont le rapport de présentation indique expressément que la dotation pour service public versée par l'Etat, affichée stable par rapport à 2016, ne sera pas versée en totalité par l'Etat alors que l'on sait pertinemment qu'elle ne couvre pas la totalité des dépenses de personnel.

A cet égard, l'ensemble des administrateurs de VNF est informé du dépôt d'un préavis de grève par la CFDT-VNF pour la journée du 10 janvier prochain concernant l'aberration de la mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) voulu par l'État et imposé à VNF. Celui-ci aboutit à un reclassement des agents d'exploitation sur un grade de chef d'équipe sans en tirer les conséquences en termes d'unification des régimes indemnitaires, créant une dichotomie de traitement au sein d'un même grade.

Sur ce sujet, comme sur celui des suppressions de subdivisions, des agences comptables régionales et des centres de gestion au fil de ces dernières années, la règle à VNF est celle de l'information des processus engagés en guise de concertation !

Ne pouvant adhérer aux orientations de l'établissement, le Conseil national de la CFDT-VNF, après en avoir débattu, a décidé d'un vote négatif de la CFDT-VNF sur le budget 2017 ceux que nos élus ont su relayer et expliciter clairement à l'ensemble du CA.

Le vote de la CFDT-VNF est un vote d'opposition au déclin du service public annoncé ! ■

RÉVISION DE L'ACCORD PORTANT SUR LES SAISONNIERS

Dans notre newsletter N°22 nous vous avons fait parvenir le [nouveau projet d'accord portant sur les saisonniers](#) proposé par la direction, en faisant apparaître nos amendements en rouge. Après une longue période silencieuse de la direction suite à nos propositions d'amendements, une nouvelle réunion a été fixée le 23 novembre avec la DRHM et la CFDT-VNF.

COMMENT LA DIRECTION, PETIT A PETIT, VEUT UTILISER LES SAISONNIERS SUR DES MISSIONS D'AGENTS D'EXPLOITATION

L'objectif initial de la direction est clair : élargir le champ de compétence des saisonniers pour que ces derniers puissent tenir les missions à part entière de l'agent d'exploitation et ainsi permettre de faire face aux suppressions d'effectifs récurrents.

Faute d'accepter, il devient fréquent de constater que les agents titulaires sont de plus en plus souvent, pendant la haute saison, retirés de leurs missions de gestion de trafic à l'écluse pour être repositionnés en maintenance et/ou en entretien ! Cela va, bien entendu, à l'encontre de l'accord collectif en vigueur !! En effet, celui-ci précise bien que les saisonniers ne doivent être là qu'en renfort pour la gestion de trafic et aucunement pour remplacer les agents en place.

La direction a-t-elle tranquillement laissé dériver l'accord pour normaliser ces méthodes et préparer les personnels à l'acceptation de ces évolutions et de la remise en cause de leurs missions ?

AU BESOIN, SAISIR LA JUSTICE POUR FAIRE RESPECTER L'ACCORD SUR LES SAISONNIERS

La question semble légitime et la réponse évidente ! Mais la CFDT-VNF n'accepte pas qu'un accord collectif soit détourné de cette manière car un accord collectif engage la direction et a une valeur juridique !! Nous avons donc prévenu la direction que pour 2017, toutes les fiches de poste qui ne seraient pas conformes aux dispositions de l'accord collectif, seraient transmises au tribunal ! La CFDT-VNF a également exigé qu'une clarification de l'accord saisonnier soit faite aux directeurs territoriaux, secrétaires généraux et PPRH avant toute nouvelle campagne de recrutement !

La CFDT-VNF n'acceptera jamais :

- qu'un saisonnier remplace un agent sur l'intégralité de ses missions !
- que sous prétexte que le contrat de saisonnier soit plus favorable que celui de CDD de droit public ou de vacataire (argument exposé par la direction), nous généralisons sur le petit gabarit ces contrats « plus politiquement corrects » et semblant, par leurs dénominations, se justifier bien plus facilement qu'un CDD.

TAPER LÀ OÙ ÇA FAIT MAL... AU PORTE-MONNAIE

La seule différence, pour être totalement clair, consiste à ce que les saisonniers (contrats de droit privé) puissent bénéficier des prestations dispensées par la formation de droit privé.



En ce sens, nous avons fait des propositions simples à la direction :

- Soit qu'elle obtienne les ARL qui sont nécessaires et donc procède aux recrutements des agents ;
- Soit elle n'a pas les autorisations de recrutement (ARL) ce que nous déplorons et recrute en CDD de droit public en intégrant dans la rémunération des CDD l'équivalent financier des avantages qu'ils auraient perçus par la formation de droit privé s'ils avaient été recrutés sous contrat saisonnier !

La direction, comme notre ministère, devra donc user des bons intitulés de contrat et assumer la précarisation qui s'installe progressivement sur notre cœur de métier et sur les emplois qui initialement devaient être réservés aux agents de statut public !

Pour que toute transparence puisse avoir lieu avec les représentants du personnel localement et donc indirectement avec l'ensemble des personnels, nous avons également demandé qu'avant tout recrutement, les fiches de poste soient présentées en CTU de proximité ! Cela sera l'occasion pour nos élus de s'assurer que les saisonniers recrutés ont bien vocation à tenir des missions conformément à l'accord collectif en place ! Peut-être qu'enfin, ces recrutements n'auront plus d'impacts sur les missions des agents en poste, sur leur régime indemnitaire et sur leur cycle de travail ! ■

GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE (GBCP) : GRAND BAZAR ET COMMUNICATION PARTIELLE



Pour faire suite à l'article de notre newsletter N°22 concernant le GBCP, nous avons enfin obtenu qu'une présentation soit faite au niveau national dans les instances du CTU Plénier et du CHSCT Central. D'abord présenté par la direction comme un point de consultation, il a été, à la demande des représentants du personnel, requalifié en point d'information.

UNE GESTION « PUREMENT COMPTABLE » ET TOTALEMENT DÉSHUMANISÉE

En effet, la CFDT-VNF dénonce une présentation qui laisse place à de nombreuses questions notamment sur l'impact Ressources Humaines d'un grand nombre de collaborateurs. Cette étude d'impact nous la réclamons depuis le mois de décembre 2015 et suite à de nombreuses relances, nous l'avons enfin obtenue en octobre dans une version très light puis en novembre lors des instances plénières.

Pour autant à ce stade, si cette étude d'impact a été faite, elle se limite essentiellement à un comptage d'effectif faisant abstraction de toute notion humaine et notamment sur l'impact que produira cette réforme sur les missions et le travail de nos collègues !

Cette approche n'est pas acceptable et ne permet pas aux élus nationaux de rendre un avis éclairé. Il est à rappeler que notre première mission est de représenter le personnel et donc, par-delà, s'assurer que les réorganisations ne se font pas à leurs dépens et avec l'unique objectif de réduire les effectifs pour le plus grand plaisir de BERCY.

UN CHSCT EXTRAORDINAIRE ORGANISÉ PAR LA DIRECTION SUR LA PRESSION DES ÉLUS

Aussi, comme nous l'avions déjà demandé, nous avons exigé qu'au préalable une information locale soit faite dans chaque direction territoriale aux personnels impactés et que celle-ci laisse place à la concertation.

Nous avons demandé que dans un second temps, il puisse y avoir une information et consultation des instances locales (CTU de proximité et CLHSCT).

Enfin, nous avons demandé que les représentants du personnel aux instances nationales puissent être

destinataires des relevés de décision et ainsi avoir une meilleure et complète visibilité sur les effets de bord HUMAIN de cette réforme.

Si la direction a facilement accepté de requalifier le point de consultation au CTU plénier en point d'information, elle a tenté de s'y opposer au CHSCT Central mais les représentants du personnel, forts de leurs arguments, ont réussi à l'obtenir.

La direction a décidé, dans ces circonstances, de mettre en place les consultations locales en décembre et janvier 2017 et d'organiser, le 8 février 2017, un CHSCT Central extraordinaire portant sur ce projet.

Pour autant, les élus CFDT-VNF ont prévenu la direction :

- si les concertations et consultations n'ont pas lieu dans toutes les directions territoriales et que la direction ne s'assure pas de la bonne qualité du dialogue social ;
- si celles-ci se résument uniquement à un passage en force en ignorant toutes les propositions constructives des élus locaux qui se feront échos des personnels ;
- si les relevés de décisions cosignés par les secrétaires de séance ne sont pas produits et que les agents impactés nous informent qu'ils n'ont aucune visibilité sur leur devenir ou sur les questions qu'ils posent.

Les élus CFDT-VNF s'opposeront à cette réforme et le CHSCT Central proposera de mettre au vote une délibération portant sur la mise en place d'une expertise préalable aux réorganisations (comme le prévoit l'article 55 du décret de 82 en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

Pour la CFDT-VNF, les choses doivent être claires ! Nous ne voterons pas pour le plaisir une expertise externe qui à la vue du périmètre géographique sera forcément longue et coûteuse ! Par contre, si localement les préalables ci-dessus ne sont pas respectés, nous n'hésiterons pas !

À bon entendeur... ■

QUID DE LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ ?

Les négociations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail des personnels de droit privé ont été engagées au début de l'été et ont donné lieu à un avenant portant révision du titre 7 de la convention collective. Celui-ci se substitue à plusieurs accords collectifs et leurs avenants (accords relatifs à la réduction et l'aménagement du temps de travail, mise en œuvre de la journée de solidarité, mise en œuvre du forfait annuel en jours des salariés non cadres, astreintes d'exploitation et de maintenance).

Présenté au CTU de droit privé du 15 novembre 2016 et voté à l'unanimité, cet avenant a été signé par la CFDT-VNF et la direction générale le 1er décembre 2016 et rentrera en application au 1er janvier 2017. A la demande de la direction générale, de nombreuses dispositions résultent d'une volonté d'homogénéisation avec l'accord collectif relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des personnels de droit public.

La CFDT-VNF a affiché clairement la couleur avant d'ouvrir les négociations : oui à l'harmonisation vers le haut mais aucun acquis ne sera remis en cause !

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2017

Cet avenant induit les principaux changements suivants :

- Passage de la durée hebdomadaire de travail de 39 h à 38h30 ;
- Passage de 19 jours ARTT à 20 jours ARTT, auxquels est déduite la journée de solidarité ;
- Passage du compteur-temps de 8 heures à 12 heures, reportables d'un mois sur l'autre ;
- Récupération par ½ journée ou journée entière sur le mois en cours ou le mois suivant, dans la limite du dispositif crédit-débit et dans les conditions suivantes :
 - 12 jours maximum par an pour la modalité ARTT
 - 24 jours maximum par an pour les autres modalités
- Redéfinition du champ d'application du forfait jours applicable pour les cadres et examen des situations individuelles. A ce titre, dans le cadre des entretiens professionnels, il pourra être proposé au salarié au forfait le retour sur un régime de décompte horaire de son temps de travail. De même, le salarié pourra être à l'initiative de cette demande. Dans les 2 cas, le changement de modalité est conditionné à l'accord des 2 parties et ne pourra en aucun cas être imposé au salarié ;
- Redéfinition du champ d'application des astreintes (exploitation, informatique et de décision) et montant de l'indemnisation ;
- Elargissement des conditions d'abondement du Compte Epargne Temps (CET), issu de la NAO 2016.



Vous retrouverez l'intégralité de [l'avenant ci-joint](#).

La CFDT-VNF vous tient régulièrement informés des différents accords qu'elle signe et des dispositions qui en découlent. Aussi, nous avons demandé à la direction d'assurer son rôle et d'effectuer une communication spécifique sur l'ensemble des négociations, en précisant l'impact généré sur les personnels. La direction a répondu favorablement à notre demande.

La CFDT-VNF a réussi la mission qu'elle s'était fixée en élargissant les droits des salariés tout en préservant l'ensemble des acquis sociaux ! ■

Les Eq'Eaux des Régions

L'ensemble des sections de la **Cfdt-VNF** vous souhaite leurs **meilleurs vœux de bonheur et de santé** pour cette nouvelle année

2017
2016

et vous remercie de votre confiance

