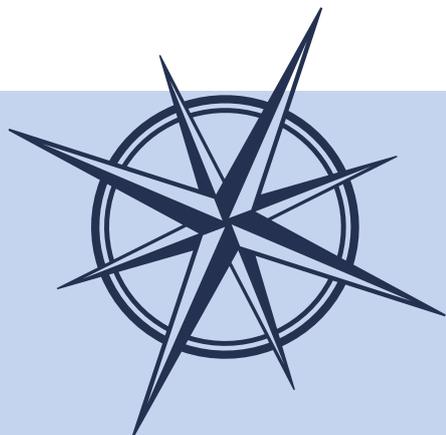


# Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



## ÉDITORIAL

La mauvaise nouvelle de l'été est la prise de position du nouvel exécutif sur le projet du Canal Seine Nord Europe. La posture du gouvernement n'augure rien de bon pour l'établissement. Comment mènerons-nous VNF vers la modernité si les projets porteurs sont abandonnés ? Vos élus engagent un pas de deux avec le Ministère afin de défendre les intérêts des personnels et ceux de l'établissement. La valse des ministres est toujours la même : de mauvais danseurs qui ne suivent pas le rythme. Heureusement on connaît la musique !

JUIN / JUILLET / AOÛT 2017 - N°27

PAGE 2  
PAGE 3 à 6

À la une (suite)

Agenda

Les Eq'Eaux Nationaux :

- Publication des postes OPA-PETPE  
Agent double ou double peine ?

- La commission des carrières et des  
rémunérations :

PAGE 7 à 8

PAGE 9 à 14

- Règlement de compte à OK CORRAL

- Négociation annuelle obligatoire (NAO)

- On peut raboter où encore ?

Clin d'oeil

Les Eq'Eaux du Ministère

Les Eq'Eaux des Régions

## À la une

### CANAL SEINE NORD EUROPE : NUAGES EN VUE, L'AVENIR S'ASSOMBRI

**À** grands coups de clairon, nous fêtons tous, il y a encore quelques mois, la création de la nouvelle Société Canal Seine Nord Europe, la mise en place de son conseil de surveillance et l'irréversibilité de ce grand projet annoncé par l'ancien président de la république et soutenu par tous les candidats à la présidence ! Ce grand projet, porteur pour VNF et plus largement pour toute la région Hauts-de-France et la France devait même voir débiter ses travaux avant la fin de cette année et tout semblait enfin se concrétiser.

Quelques mois après l'élection d'Emmanuel Macron à la Présidence de la République et la nomination de l'ancien maire du Havre à la tête du gouvernement, où en sommes-nous ?



## LE NOUVEL EXÉCUTIF SEMBLE MARCHER SUR LE PROJET

Tout semble à nouveau remis en cause ! Alors qu'un nombre important de dirigeants d'entreprise se mobilisent, qu'en dehors de toute couleur politique tous les élus locaux (sauf EELV) montent au front et apportent des garanties supplémentaires, le gouvernement joue la montre et laisse planer un suspens nauséabond quant à la suite qu'il entend donner à ce grand projet en évoquant une nouvelle pause possible.

Ne nous trompons pas, une nouvelle pause signifierait clairement la fin de ce grand projet, marquant une nouvelle fois le manque de courage politique d'assumer cet abandon et de le dire clairement ! Une nouvelle pause marquerait également la perte des crédits européens ce qui aboutirait forcément à un financement impossible !

## LES ÉLUS LOCAUX CHERCHENT À METTRE LE GOUVERNEMENT DE NOUVEAU EN MARCHÉ

Xavier Bertrand, Président de région des Hauts-de-France, a sollicité un rendez-vous auprès du premier ministre Edouard Philippe pour qu'il clarifie la position de l'État ! De plus, fervent défenseur du projet, il a apporté dans sa besace une solution alternative qui consisterait à prendre en charge les dépenses et le financement du canal Seine Nord Europe avec les départements jusqu'en 2019, délai que sollicite le gouvernement pour remettre de l'ordre dans les finances publiques dont il a hérité.

*Il est vrai que ce constat de débordement des finances publiques est répétitif à chaque changement de gouvernement et que là-dessus, comme sur les promesses non tenues, il y aura eu peu d'innovation et de renouveau !*

- Quel est le coût réel du canal Seine Nord si on prend en compte la diminution des gaz à effet de serre grâce au report modal de la route vers la voie d'eau pour un équivalent de 500 000 poids-lourds par an ?
- Quelle image laissera la France dans l'Europe après cette volte-face et quel crédit pour l'avenir lorsqu'il s'agira de se battre pour obtenir des financements européens ?
- Quel est le coût déjà investi depuis plus de 10 ans maintenant tant en termes de dépenses de personnel, que d'études, de travaux, d'expropriation, etc... qui serait un gâchis stérile à l'image de l'écotaxe il y a peu ?



Posons-nous quelques bonnes questions parmi tant d'autres :

- Quel est le coût réel du canal Seine Nord pour l'État, si on prend en compte le financement européen, celui des régions et des départements et en sus l'étalement de ce financement sur la durée totale du chantier ?
- Quel est le coût réel du canal Seine Nord, si l'on prend en compte les milliers d'emplois pérennes que génèrera le canal ?

## ARRÊTONS DE MARCHER À REÇULONS

Il faut être sérieux maintenant et arrêter de balader tous ces acteurs engagés et pleins de bonne volonté ainsi d'ailleurs que le personnel pour qui, il y a peu encore, la direction proposait la signature de leur avenant de mise à disposition à la Société Canal Seine Nord Europe.

Sur ce point d'ailleurs, la CFDT-VNF a été une nouvelle fois aux côtés des salariés susceptibles d'être mis à disposition pour défendre leurs droits et permettre une rédaction des avenants aux contrats de travail qui soit claire et sécurisante pour leur devenir. Dans le contexte actuel, il vaut mieux pêcher par excès de prudence que l'inverse et croyez-nous les salariés l'ont bien compris !

*Allons, paraîtrait-il que les prochaines nouvelles arriveront en septembre comme si deux mois supplémentaires permettraient de répondre à toutes les questions ! La CFDT-VNF reste mobilisée et engagée pour la défense du canal Seine Nord Europe et ne manquera pas de vous tenir informés sur les impacts que produiront les décisions à venir sur VNF et son personnel.*

# Les Eq'Eaux Nationaux

## Calendrier



5 juillet 2017 :

Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

7 juillet 2017 :

Réunion DG/DS

13 juillet 2017 :

Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

4 septembre 2017 :

Réunion NAO 2017 (salariés de droit privé)

7 septembre 2017 :

Réunion DG/DS

14 septembre 2017 :

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

19 septembre 2017 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

21 septembre 2017 :

CHSCT Central

28 septembre 2017 :

Réunion CTU Formation plénière

## PUBLICATION DES POSTES OPA-PETPE : AGENT DOUBLE OU DOUBLE PEINE ?

**D**écrite par l'Administration, l'opposition ferme de la CFDT-VNF à la double publication des postes OPA-PETPE mérite clarification même si elle est difficile à résumer en quelques lignes. Il n'est nullement question de remettre en cause les compétences individuelles de chacun qui sont bien souvent plus liées à la personne qu'au statut. La CFDT-VNF s'oppose à cette double publication dans l'intérêt des personnels qu'ils soient OPA ou PETPE.

Tout d'abord, la CFDT-VNF n'accepte pas que l'incapacité à recruter des OPA, avec les problèmes que cela génère, soit masquée par le transfert sur ces missions de PETPE. Ensuite, la CFDT-VNF n'accepte pas que des PETPE soient affectés sur des missions de haute technicité pour lesquelles aucune reconnaissance que ce soit financière ou de carrière n'est possible aujourd'hui. Et pour finir, quelle légitimité pour ces mobilités qui ne peuvent être validées sereinement ni par les CAP PETPE, ni par les CC OPA ? Comment une CAP PETPE peut-elle statuer sur une candidature OPA et inversement, comment une CC OPA peut-elle statuer sur une candidature PETPE ?

La gestion de crise que fait VNF avec la diminution des effectifs tant PETPE qu'OPA ne doit pas amener à faire du grand n'importe quoi. Les réorganisations avec la spécialisation des agents en maintenance a aussi un impact non négligeable en retirant les PETPE de l'exploitation afin d'y mettre des emplois précaires et en comblant la carence d'OPA par des PETPE. A ce jour, tout le monde y perd...

Bien évidemment, il y a toujours les exceptions qui

confirment la règle et la CFDT-VNF restera de bonne intelligence sur ces dernières pour peu que le respect de tous les statuts ait été pris en compte.



# LA COMMISSION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS : RÈGLEMENT DE COMPTE À OK CORRAL

**L**a commission des carrières et des rémunérations a été créée afin de permettre à la direction et aux représentants du personnel d'échanger sur la mise en œuvre de la politique salariale ainsi que sur l'évolution professionnelle des salariés de droit privé. A ce titre, la commission est chargée d'examiner des situations individuelles en matière de carrière et de rémunération.

Les salariés de droit privé qui, après concertation auprès de leur hiérarchie, estiment avoir un problème de rémunération ou d'évolution professionnelle ont la possibilité de saisir cette commission par l'intermédiaire des représentants du personnel ou de la direction des ressources humaines. A ce titre, vos représentants CFDT-VNF ont présenté 9 dossiers individuels à la réunion du mois de juin 2017.

## DES DOSSIERS DÉFENDUS ET ARGUMENTÉS PAR LES ÉLUS CFDT-VNF

Chaque dossier présenté par vos représentants a fait l'objet d'une préparation rigoureuse avec des échanges avec les intéressés et leur hiérarchie le cas échéant. Une analyse approfondie de chaque situation, au regard des règles de gestion et de rémunération de l'établissement, a été réalisée par vos représentants CFDT-VNF et a permis de construire des dossiers complets sur la base d'un argumentaire solide et de pièces justificatives. Ces dossiers ont été adressés à la direction préalablement à l'organisation de la réunion du 21 juin 2017. De son côté, la direction a présenté un seul dossier, pour lequel des éléments de contexte ont été apportés en séance...

## LA POLITIQUE DU DIVISER POUR MIEUX RÉGNER

Dans un premier temps, la direction a détourné la vocation de cette commission faisant de celle-ci un lieu d'expression de tous les préjugés circulant sur les salariés de droit privé. Elle a commencé la réunion en argumentant que les salariés de droit privé ne peuvent pas avoir de problème, compte tenu des prétendus avantages tant salariaux que sociaux dont ils bénéficient. Elle a surenchéri en affirmant que, sur la base d'un « benchmark » auprès d'un seul employeur public, non gestionnaire de réseau en outre, les salariés de droit privé étaient tous très bien payés. Nous avons également demandé que ce « benchmark » soit étendu à d'autres établissements publics.

La direction a visiblement cédé à la facilité en choisissant de stigmatiser les salariés de droit privé au lieu d'être moteur en ce qui concerne l'évolution des autres statuts de VNF. Nous regrettons par ailleurs les propos acerbes qui ont été prononcés par la direction à l'encontre des salariés de droit privé.

Puis, la direction n'a eu de cesse de comparer les statuts publics/privés sur la base d'éléments subjectifs, tout en refusant systématiquement d'entrer dans une comparaison objective des salaires sur la base d'éléments concrets. Pour exemple, la différence très significative de salaire au détriment d'un salarié de droit privé par rapport aux autres fonctionnaires occupant un poste équivalent n'est pas jugée suffisante pour justifier d'un rééquilibrage salarial.

## IL NE FAUT PAS POUSSER LES SALARIÉS DU PRIVÉ DANS LES ORTIÈRES

Si la direction veut faire une comparaison des statuts, il ne faut pas se limiter qu'aux supposés avantages des salariés de droit privé mais prendre en compte la totalité des avantages de chaque statut. Par contre, nous avertissons la direction que dans le cadre de cette démarche, nous exigerons la généralisation des avantages à l'ensemble des personnels de l'EPA VNF indépendamment de leur statut.

Au vu de ce contexte, vous ne serez pas surpris d'apprendre que dans un premier temps, tous les dossiers présentés ont reçu une fin de non-recevoir. Face à des discussions stériles et dépourvues de bon sens, la CFDT-VNF a annoncé que cette commission n'avait pas vocation à exister dans de telles conditions ! En effet, il est inconcevable qu'elle soit réduite à devenir le OK CORRAL de VNF où l'on règle leur compte aux salariés de droit privé.

Après quelques altercations, la direction s'est enfin détachée de ses comparaisons futiles pour laisser place à des échanges plus constructifs. Peut-être s'est-elle rendu compte de son erreur de ne pas avoir suffisamment analysé les dossiers en amont et d'avoir porté des jugements hâtifs sans même disposer de l'ensemble des données.



## VERS DE MEILLEURES DISPOSITIONS

C'est enfin dans un climat plus serein que nous avons alors pu exposer l'ensemble des dossiers que nous avons proposés et partager des points de vue souvent convergents. La direction a ainsi pris note de nos propositions et s'est engagée à revenir vers nous après un échange avec les hiérarchies des salariés concernés.

Elle a émis également une réserve sur la solvabilité des décisions qui seraient prises au vu de l'enveloppe budgétaire allouée pour la NAO 2017, qui n'était pas connue au jour de la réunion.

Dans le cadre de ces négociations annuelles obligatoires actuellement menées, la CFDT-VNF fait une priorité des dossiers qu'elle a portés devant la commission des carrières et des rémunérations et demande que le coût lié aux décisions issues de cette réunion soit budgété sur l'enveloppe NAO de cette année.

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

**L**es négociations relatives au projet d'accord collectif NAO 2017 ont démarré. L'intervention du directeur général auprès du ministère de tutelle a permis d'obtenir un arbitrage à hauteur de 1,6 %. Sur cette base, qui reste inférieure à la demande de la direction à hauteur de 1,7 % et bien inférieure à d'autres établissements publics, différentes mesures ont été présentées par la CFDT-VNF et sont actuellement en cours de concertation avec la direction.

## 1ER CONSTAT ÉFFARANT : LES CHIFFRES AUGMENTENT, MAIS LES ENVELOPPES SE RÉDUISENT...

Alors que le cadrage de la NAO 2017 est supérieur à celui de l'année dernière (1,6 % au lieu de 1,4 %), et que la masse salariale des salariés de droit privé l'est également, la direction annonce une enveloppe NAO en euros inférieure à celle de 2016.

La direction nous explique que l'enveloppe NAO se calcule sur la Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP), notion salariale qui permet de mesurer l'évolution moyenne du pouvoir d'achat de la rémunération des salariés présents d'une année sur l'autre... dont la formule de calcul semble échapper à tous, sauf à Bercy ! Sur les directives de ce ministère, l'établissement complète ainsi un indicateur qui permet de calculer la base sur laquelle s'applique les 1,6 %, sans en comprendre le processus ni en posséder les moyens de contrôle.

A plusieurs reprises, la CFDT-VNF a demandé à connaître le détail de ces calculs. La direction ne refuse pas notre requête, mais nous les attendons toujours... et nous pensons qu'ils cherchent toujours !



## FAIRE PLUS AVEC MOINS OU LE MIRACLE DES PETITS PAINS

Même si la direction nous laisse entendre qu'elle n'a pas la main sur ce calcul, il est surprenant de constater que cette formule, qui ne date pas de ces dernières années, va à l'inverse de toute logique pourtant constatée pendant des années au sein de l'EPIC ! En effet, depuis que les négociations NAO existent à VNF, un cadrage a

toujours été donné par les tutelles et force est de constater que la somme qui en découlait gardait une certaine logique avec l'évolution des effectifs et du pourcentage attribué !

Comment accepter et comprendre cette méthode de calcul obscure qui laisse à penser à un bel enfumage où la devise est devenue d'en servir plus avec moins quel que soit le cadrage obtenu ! A ce rythme, nous obtiendrons l'année prochaine + 2 % et une enveloppe encore inférieure !

Nous souhaitons des explications claires mettant en exergue les calculs des années précédentes (2010/2017) permettant de comprendre la logique et surtout de nous assurer que ce nouveau chiffre ne soit pas le fruit d'un chiffrage hasardeux aux dépens de l'ensemble du personnel !



## LA DIRECTION PRATIQUE LA POLITIQUE DES « PETITS PAS »

Vu le retard pris pour le démarrage de ces négociations salariales et pour obtenir ce malheureux cadrage dont personne n'en comprend le résultat, les prochaines réunions devraient reprendre en septembre. Ce calendrier augure une nouvelle fois une finalisation en catastrophe en fin d'année avec une lisibilité réduite pour les personnels et une pression forte pour les équipes en charge de traduire le résultat de ces négociations sur les fiches de paie des salariés.

Nous ne reviendrons pas sur la lettre ouverte d'une organisation syndicale non représentative des salariés de droit privé qui se découvre un intérêt soudain mais non maîtrisé pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Nous ne reviendrons pas non plus sur leurs propos qui réduiraient à rien la négociation difficile de l'année dernière. Rappelons simplement que le fruit de cette négociation a été validé par tous les salariés de droit privé qui ont bien voulu s'exprimer à la consultation que la CFDT-VNF avait organisé et qui a abouti en sus du maintien des Titres Restaurant par la direction, à la sécurisation de cet avantage au travers un accord collectif qui était inexistant précédemment et que cette négociation a permis la remise de 500 € de Chèques vacances pour tous les salariés sans aucune contrepartie, générant ainsi une économie de 20 € à 30 € nets pour chaque salarié par mois.

Certes les moyens sont insuffisants, la direction ne met pas en place une politique salariale lisible permettant une visibilité pour l'évolution professionnelle et salariale dans le temps et les salariés de droit privé comme de droit public seraient en droit d'en attendre bien davantage. Cela ne fait aucun doute et fort heureusement la CFDT-VNF n'a pas attendu 2017 pour s'en soucier, se mobiliser et obtenir de réelles avancées qu'il reste à conforter et à faire progresser continuellement.

L'EPA n'a pas tenu toutes ses promesses, bien au contraire, et a généré de la frustration, de la déception face à ce qui avait pu être laissé espéré par la direction et ce qui s'avère en réalité : c'est une évidence. La première déception qui saute aux yeux est le manque d'énergie à défendre son personnel que cela soit sur la politique salariale face aux tutelles financières mais également sur l'évolution

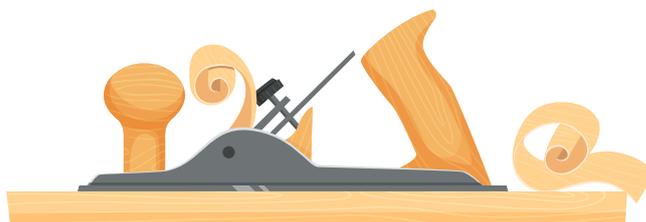
professionnelle très limitée dans cet établissement : le nombre décroissant de mobilités constaté chaque année ne peut que le confirmer.

La CFDT-VNF ne se satisfera jamais de cette situation et poursuivra son combat au quotidien sur l'ensemble de son champs de représentativité avec au final un bilan concret à la clé. Bien entendu, la CFDT-VNF ne doute pas que les nouveaux porte-paroles improvisés peuvent en dire autant et faute d'être représentatifs pour les salariés de droit privé tel que l'impose la loi du 24 janvier 2012, nous les invitons à nous faire part publiquement de leurs propositions réalistes que nous ne manquerons pas de relayer auprès de la direction si celles-ci vont dans l'intérêt général des salariés de droit privé, issus de l'EPIC, et qu'ils ont si largement décriés.

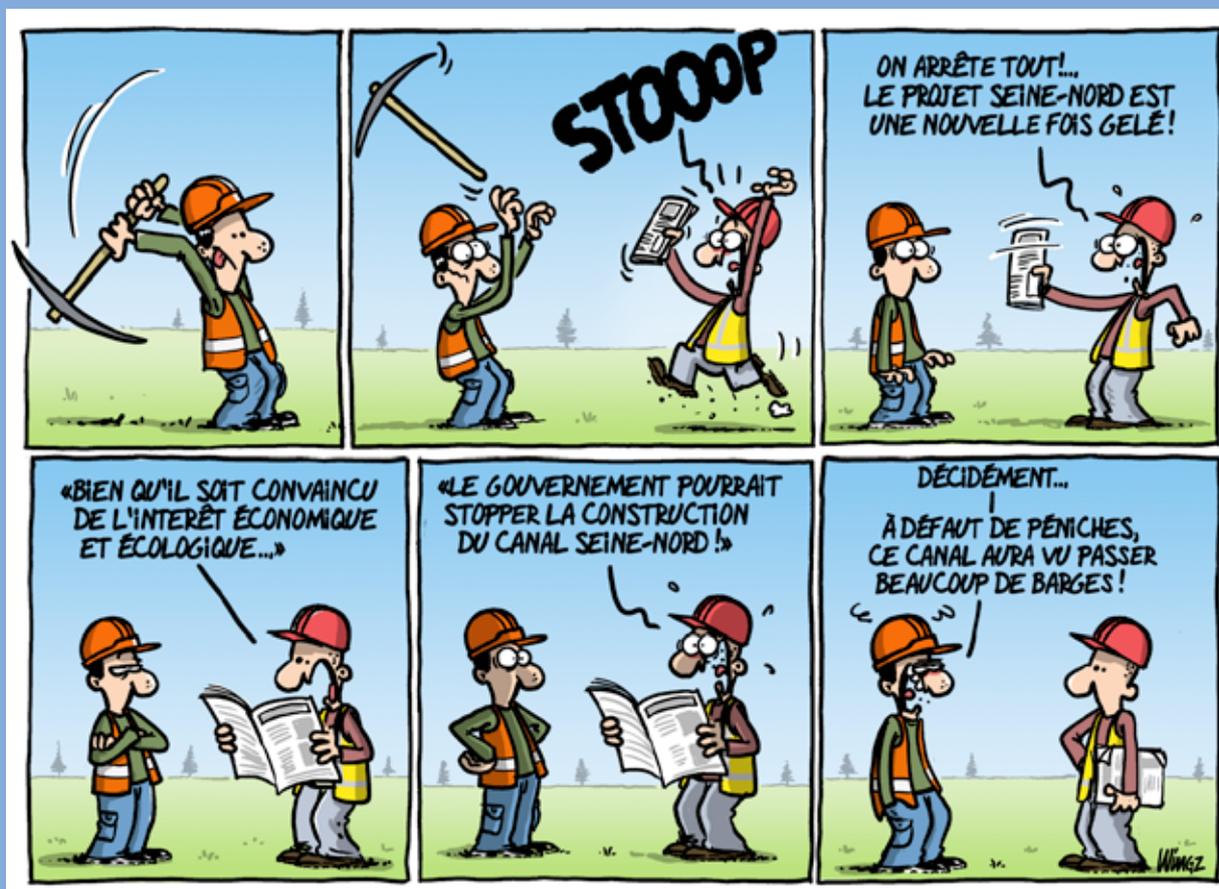
## ON PEUT RABOTER OÙ ENCORE ?

Les discussions sur les Règlements Intérieurs dans les Directions Territoriales ont commencé, voire sont quasiment terminées dans certaines. La date butoir est le 1er janvier 2018. Force est de constater que l'harmonisation ne se fait pas vers le haut...

La CFDT-VNF travaille sur ce sujet et sera présente afin d'essayer d'obtenir le meilleur pour tous.



## Clin d'œil



# *Les Eq'Eaux du Ministère*

## **PETPE : RÉUNIONITE AIGÛE ET SÉANCE DE RADOTAGE... C'EST GRAVE DOCTEUR ?**



Une réunion concernant la réforme statutaire des PETPE s'est tenue au ministère le 19 juin 2017.

### **REFUS CATÉGORIQUE DU MINISTÈRE DE DISCUTER DE L'INDEMNITAIRE EN PARALLÈLE DU STATUTAIRE**

Serait-ce tout simplement parce que le ministère ne veut pas assumer son erreur en versant la PTETE de CEE aux ex-AES ? Tout pousse la CFDT à le penser...

C'est fort pénalisant pour les agents car cela compromet clairement toute possibilité de reconnaître et de valoriser certaines missions exercées dont certaines sont introduites dans les propositions de modification statutaire afin de répondre à la réalité des missions exercées...

### **GROS DOUTE SUR LA CAPACITÉ DU MINISTÈRE À TENIR SES ENGAGEMENTS DE RECLASSER AU PLUS TARD LE 01 JANVIER 2018 TOUS LES EX-CEE LAISSÉS SUR LE BAS-CÔTÉ ET QUI SONT ACTUELLEMENT EN C2**

Le DRH du ministère a émis des doutes sur la possibilité statutaire de les promouvoir tous au 01 janvier 2018 (sur ce point, les représentants du ministère n'étaient pas d'accord entre eux...) et a fait une proposition de modification de statut pour permettre à ces derniers de continuer à exercer leurs missions en restant en C2.

Devant l'opposition catégorique de la CFDT, le ministère, tout en argumentant d'avoir promis un nombre de promotion (850 sur 2 ans), s'est engagé à faire tout son possible et à obtenir le nombre de promotion afin de reclasser tous ces derniers au 01 janvier. La CFDT a demandé à ce que les listings soient communiqués aux élus en CAP afin de pouvoir éviter «l'oubli» de certains... En plus du doute sur la capacité du ministère, la demande d'une organisation syndicale que soit organisé un concours en 2018 ne laisse rien présager de bon...

Dans le positif, la CFDT, après avoir lourdement insisté, a obtenu que soit retiré de la modification statutaire le morceau de phrase suivante «dans la limite maximale des deux tiers du nombre total des promotions» qui aurait fait perdre des promotions chaque année en l'absence de candidat ou de lauréat au concours.



La CFDT a obtenu que la formation nécessaire des agents pour l'exercice de leurs missions soit de la responsabilité de l'Administration, ce qui avait disparu des statuts.

En résumé, une nouvelle réunion où on ne peut que constater la gestion du corps des PETPE calamiteuse du ministère qui plutôt que de tout mettre sur la table en écoutant les organisations syndicales, préfère mettre des rustines sur la roue en espérant que cela tienne...

# Les Eq'Eaux des Régions

## SUD-OUEST :

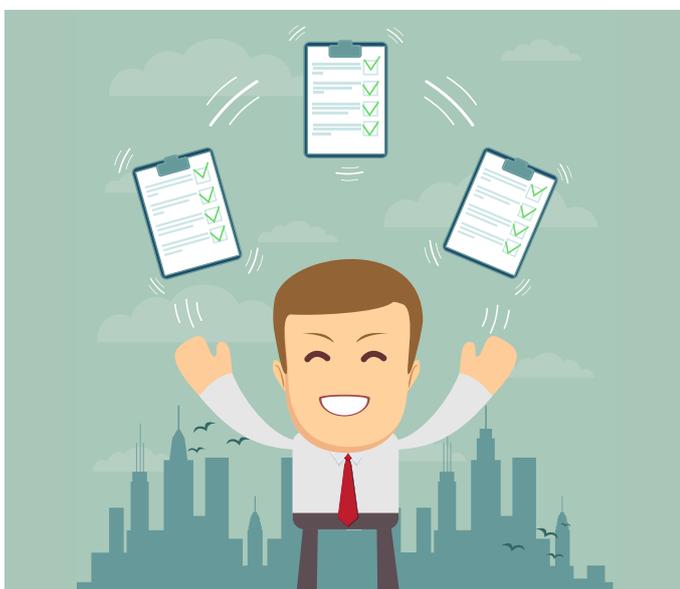
### MOBILISATION GÉNÉRALE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Dans le cadre de l'intégration des risques psychosociaux dans le document unique de la DTSO, il avait été décidé début 2016, sur proposition des organisations syndicales lors du CLHSCT, de s'écarter de la procédure proposée par le siège de VNF au profit du recours à un intervenant extérieur spécialisé en matière d'organisation du travail et de psychologie du travail.

La procédure VNF qui consistait à créer des groupes de discussion ne garantissait ni la confidentialité pour les agents, ni la qualité de l'évaluation des RPS en raison de l'absence d'expertise en matière de RPS. Par ailleurs, le traitement de la problématique uniquement en groupe de travail interne risquait de fausser l'évaluation en surdimensionnant certains risques auxquels les participants aux groupes de travail sont sensibles et en négligeant d'autres risques auxquels sont exposés les personnels.

En conséquence, d'un commun accord avec la direction, il a été décidé de recourir à un intervenant extérieur qui piloterait la démarche d'évaluation des RPS en association avec un comité de pilotage (COFIL) composé des représentants du personnel, de la direction, des assistantes sociales, des médecins de prévention et de certains personnels choisis pour améliorer la représentativité de ce comité. Le choix a été fait d'ouvrir ce comité de pilotage au maximum afin d'assurer une plus large représentativité.

Dans le cadre du COFIL, sur proposition de l'intervenant RPS, il a été décidé de recourir à un questionnaire élaboré sur la base d'une grille d'analyse recommandée par l'Institut National de Recherche et de Santé (INRS). La consultation de l'ensemble des personnels a été lancée fin 2016. 47 % des personnels de la DTSO ont répondu soit un très bon niveau de participation. L'anonymat des réponses a été garanti par le caractère non nominatif des réponses et par leur dépouillement par le prestataire RPS.



Suite au résultat de la consultation, le COFIL a décidé d'organiser des entretiens complémentaires au sein des différentes unités de travail afin de s'assurer de la bonne interprétation des résultats.



Sur la base des réponses aux questionnaires et de ces entretiens, les problématiques suivantes ont été identifiées comme génératrices de risque RPS :

- la complexité du travail,
- les valeurs au travail et les conflits de valeur,
- les relations avec le public et les exigences émotionnelles,
- les relations professionnelles,
- l'insécurité du travail et de la fonction.

Sur la base des problématiques identifiées, le COFIL a choisi de constituer des groupes de travail, composés de volontaires au sein du service et animés par l'intervenant RPS, afin d'élaborer un plan d'actions destiné à prévenir les RPS.

Il est à noter que plus d'une cinquantaine d'agents se sont mobilisés dans ces groupes de travail, soit 1/6ème des effectifs de la DTSO. L'ensemble des catégories professionnelles et des statuts ont été représentés. Cet engagement remarquable reflète la prise de conscience générale sur les RPS et la volonté du collectif de travail d'apporter des solutions.

Lors du COFIL du 23 juin 2017, le plan d'actions élaboré par l'intervenant RPS sur la base de la production des groupes de travail a été présenté. Les représentants du personnel qui ont participé aux groupes de travail sont intervenus afin que le plan d'actions produit corresponde bien aux résultats de ces groupes.

Le plan d'actions et ses modalités de mise en oeuvre doivent être soumis au CLHSCT du mois d'octobre 2017. Les représentants CFDT-VNF du CLHSCT seront vigilants à ce que l'encadrement de la DTSO s'approprie le plan d'actions dans son intégralité et le mette en oeuvre dans son ensemble. ■

## BASSIN DE LA SEINE :

### NOUVEAU MINISTRE, ANCIENNE MÉTHODE

Bien des choses ont changé chez nous ces derniers mois. Les élections présidentielles puis législatives et la mise en place de nouveaux ministres, et pourtant les changements sont encore (et toujours) difficilement perceptibles. Mme BORNE, Ministre chargée des transports dans le nouveau gouvernement, s'est déplacée pour visiter des sites de la DTBS. C'est Chatou et Méricourt qui ont été choisis par le ministère.



A Chatou, Mme BORNE n'a pas souhaité rencontrer le personnel, sa visite s'est faite dans la plus grande discrétion.

Les syndicats qui n'étaient pas prévenus, bien évidemment, auraient pu lui poser quelques questions bien embarrassantes... des interrogations qui restent sans réponses depuis le départ de M. PAPINUTTI. Ces promesses qu'il a faites la main sur le cœur à l'UTI Yonne par exemple et qui laissent tout le personnel dans l'expectative en attendant une décision du ministère.

En effet, le transfert de l'UTI Yonne à la DTCSB reste à ce jour un mystère non élucidé. Préparé depuis des mois, préfiguré dans tous les cas possibles par des spécialistes, vanté par l'ancien directeur général lui-même le 30 mars au cours d'une réunion réunissant OS et direction (DTBS et DTCSB) à Auxerre, la date butoir était fixée au **21 juin par ce dernier**. Nous sommes fin juillet et les personnels attendent toujours de connaître leur avenir.

Une promesse, qui elle a été tenue en tous cas par le directeur territorial, c'est la politique d'enfermement des sites. Depuis quelques mois, des kilomètres de grillage ont poussé autour des ouvrages de la DTBS. L'établissement VNF déjà peu tourné vers l'extérieur transforme nos écluses et barrages en véritables bastions, les enclavant un peu plus dans leur environnement.. Le ministère appréciera certainement les conséquences tant financières que publiques. ■

## CENTRE-BOURGOGNE :

### «MIEUX NAVIGUER ENSEMBLE, LE RETOUR...»

En juin 2016, nous avons déjà évoqué ce sujet mais malheureusement, un an plus tard, l'amélioration souhaitée n'est pas à l'horizon. Pire la situation s'aggrave.

Les grands mots ne suffisent pas à créer l'ambiance... Il vaut mieux des actes concrets et réfléchis. Le mal être vécu par les personnels ne doit pas être le ressenti quotidien d'un service, voire d'une direction territoriale. La politesse et le respect d'autrui sont les premiers signes de reconnaissance envers l'autre, quelle que soit sa position hiérarchique ou managériale. Il faut être respectable et montrer l'exemple pour pouvoir être respecté. Il faut être exigeant avec soi-même, et bienveillant avec les autres et non l'inverse. Certaines personnes font fi de ce principe et nous ne pouvons que le dénoncer et le déplorer. Lorsque 80 à 90% d'un service se regroupe et fait front devant les attaques, ceci ne résulte pas seulement d'un conflit de personnes, mais bien d'un problème plus général.

Ne faut-il pas prévenir le capitaine avant que le découragement ou l'envie de quitter le navire ne se manifestent et se généralisent ? Quelques-uns préfèrent débarquer du navire, en silence, à l'escale ou avant, pour naviguer sous des cieux plus sereins !

L'alarme sonnée, le commandant doit réunir son état-major afin de resserrer les rangs, clarifier la situation, combattre

et éteindre l'incendie naissant. Espérons que le vent de la tourmente se calme et chasse les nuages de mépris subis.

Nous souhaitons que la période des congés d'été soit profitable à toutes et tous et que le beau temps revienne ainsi que la sérénité sur le lieu de travail.

Bonnes vacances à toutes et tous ! ■



## STRASBOURG :

### QUOI DE NEUF À LA DT STRASBOURG ? LE CHANTIER 1.2

La CFDT-VNF, dans sa déclaration au CTUP, a rappelé son total désaccord à propos de la mise en œuvre des organisations décidées par la direction de la DT Strasbourg.

En effet, ces organisations ne garantissent en aucune manière le régime indemnitaire des personnels, qui seraient redéployés de l'exploitation vers des missions d'entretien ! Zut alors !



Il est vrai que l'on ne dit plus «entretien» mais «maintenance verte», c'est paraît-il plus prestigieux ! Notons que c'est également quelque peu retors puisque cela inclut la maintenance des ouvrages ! La Direction nous dira qu'il ne s'agit pas de maintenance spécialisée même si au quotidien la direction tend, peu à peu, à dévoyer ces missions et à baisser les effectifs dédiés à la maintenance spécialisée pourtant confiée dans la loi du 24 janvier 2012 instituant l'EPA aux OPA, pour qui l'avenir depuis est de plus en plus morose et incertain.

Les digressions de la direction de la DT Strasbourg dans la présentation du chantier 1.2 ne font naître aucune confiance, ni dans ce futur très proche de l'horizon 2020 que la direction s'évertue à vouloir raccourcir, ni bien moins encore en la direction elle-même ! Faire croire qu'elle pourrait en diminuer les effets sur le personnel et qui plus est, affirmer dialoguer avec le personnel à l'issue des réunions, semble être ni plus ni moins que du boniment !

L'ensemble du personnel et en l'occurrence les OPA sont de plus en plus inquiets pour leur avenir, les incertitudes vont grandissantes et peu à peu s'installent un stress et un mal-être au travail.

La CFDT-VNF a demandé le report de ces nouvelles organisations pour laisser ainsi le temps nécessaire au dialogue mais également, pour les agents, de se positionner en toute connaissance de cause.

Autre réorganisation qui ne cesse de faire parler, mais plus inquiétante car elle transforme les personnels en boucs émissaires d'une direction qui n'a aucune conscience de la réalité de terrain : le GBCP ! Celui-ci aurait dû connaître un fonctionnement efficient avec l'embauche de personnels supplémentaires. Mais ces embauches restent bien inférieures aux annonces faites à la mise en place de cette réforme !

Les personnels se sont mobilisés tous azimuts, et ont

tout notre soutien face au manque de perspicacité de la direction qui se démarque une nouvelle fois par une vision irréaliste, une méthodologie inadaptée et une inconséquence dont elle a fait preuve induisant de facto une surcharge considérable de travail pour le personnel. Plusieurs centaines de factures sont impayées depuis le début de l'année 2017 avec pour effet au quotidien, le refus des entreprises de fournir à VNF tout devis de travaux ou de matériels !

Devis faits par des agents qui essuient quotidiennement cette colère justifiée des entreprises car nombre d'entre elles sont toujours en attente de paiement depuis le 1er janvier 2017 !

Les effectifs en baisse à l'horizon 2020 ! Cette baisse apparaît trop importante avec des socles prévisionnels qui laissent abasourdis : pour les OPA, un socle réduit de 84 à 68, pour l'exploitation et la «maintenance verte» ou de «1er niveau» un socle qui passe de 174 à 135.

La CFDT-VNF est en état d'alerte sur ces effectifs socles annoncés, qui ne permettront plus d'assurer certaines de nos missions, et notamment en période de crue où VNF se doit d'être en capacité d'assurer la sécurité des biens et des personnes !

À contrario, les embauches de CDD de très courte durée vont bon train !

La CFDT-VNF y voit là une déconsidération de ces personnels et une précarisation insidieuse du travail à VNF !



### MAIS ENCORE ?

Plusieurs réunions se sont tenues à la DTS sur le Règlement Intérieur. La dernière était le 26 juin dernier et portait essentiellement sur la résidence administrative des personnels que la direction souhaiterait multiple en faisant croire, telle une chimère, que cela serait à l'avantage des personnels ! Inutile de rappeler que la CFDT-VNF s'est opposée à cette notion de résidence administrative multiple lors des négociations temps de travail VNF et ne compte pas laisser une Direction remettre en question l'accord national qu'elle a signé.

Les frais de mission ou de formation du 1er trimestre 2017 sont toujours en attente de paiement. Suite à leurs diverses interrogations et relances, les personnels, qui parfois ont dû

se déplacer à l'étranger pour suivre des formations, se sont vus répondre que le retard provient de l'agence comptable de Nancy. Mais peu importe d'où vient ce retard ! Il est contraire à toute éthique de demander à des personnels de se déplacer une ou plusieurs journées pour quel que motif que ce soit, de devoir déboursier les frais et de devoir attendre plus de 6 mois avant d'être défrayés. Proposons que les directeurs n'aient plus de frais de remboursés tant que leurs personnels ne le sont pas ! Par enchantement cela risque d'accélérer les remboursements !

Le 23 juin dernier la CFDT-VNF a rencontré le Directeur Général de VNF pendant près d'une heure lors de sa visite à la DTS.

Enfin, et pour rappeler et éclairer un tant soit peu certaines redites de la direction dans les diverses instances ou réunions à l'encontre du travail des personnels de la DTS de « faire mieux » et/ou « faire mieux qu'avant » ! La CFDT-VNF tend à répondre que « le mieux est l'ennemi du bien » et constate chaque jour des emplois du temps surchargés, des méthodes inadaptées, des pseudo-concertations d'où résulte un désintérêt de plus en plus prégnant des personnels, toutes catégories confondues, agrémenté d'un profond découragement !

Selon Montesquieu, la recherche du mieux n'est donc pas un parachèvement de la recherche du bien, mais un piège fatal où toute entreprise bénéfique peut s'enliser, sombrer, virer à l'échec. ■

## NORD-EST :

Notre ministère a bien changé de nom : « Ministère de la transition écologique et solidaire » !

Qu'est devenu le développement durable ?



Obsolète à la DT Nord Est !

Pour preuve :

### VIABLE :

La Moselle à grand gabarit a fermé le 20 juin 2017 faute de personnel disponible à affecter aux écluses d'Aingeray et Villey-Le-sec !

Depuis des années, la section CFDT-VNF du Nord-Est réclame 2 personnel polyvalents pour soutenir les agents en poste sur la Moselle Amont. A force de réfléchir et d'étudier notre proposition, ce qui devait arriver, arriva : arrêt de navigation faute de personnel !

En CTUP, notre directeur a reconnu le besoin d'avoir deux polyvalents pour la Moselle Amont. Suivi le lendemain par d'autres propos de membres de la direction, si bien que la CFDT-VNF a décidé de déposer un préavis de grève

pour formaliser cette proposition à nos revendications par un accord : deux agents polyvalents seront affectés sur la Moselle pour renforcer l'exploitation sur le secteur Moselle Amont. Cet accord a été signé par notre organisation le 28 juin 2017.

### VIVABLE :

Depuis septembre 2016, notre direction a pris possession d'un nouveau bâtiment SkyLine. Une construction qui revendiquait de grandes qualités écologiques et énergétiques, conçue par le cabinet d'architecture lorrain François & Henrion avec le bureau d'études énergétique Fluid Concept. Le Skyline était le premier immeuble de l'agglomération nancéienne répondant à la norme environnementale RT 2012, dont il devance les exigences de 15 % avec une consommation d'énergie primaire (CEP) de 71,5 kWh/m<sup>2</sup>.

Déjà l'hiver dernier, des problèmes de chauffage nous avaient inquiétés quant au concept de la climatisation.

Nous constatons cet été que le système n'est pas au point du tout. Les jours de canicule, c'est la fournaise. « 31° c » à l'intérieur des bureaux alors qu'il fait 36° c à l'extérieur... Cela semble être normal : c'est le concept, 5 degrés de moins qu'à l'extérieur. Serions-nous plutôt au ministère du réchauffement climatique ?

### EQUITABLE :

Pas d'équité pour le traitement des primes des B techniques. Les plus petits grades, dont la majorité sont des ex-contrôleurs, continuent à avoir les coefficients les plus bas ce qui profite aux plus gradés qui ont le meilleur coefficient de la catégorie. Nous avons condamné les propositions de coefficients individuels des ISS 2016 de la DTNE qui continuent à creuser les écarts. Pourtant, nous avons une véritable opportunité de corriger les inégalités, c'est raté. Nos inquiétudes sont renforcées par la mise en place du RIFSEEP en 2018 qui bloquerait les coefficients individuels sur une période de 4 ans. ■

## NORD-PAS-DE-CALAIS :

### UN OCTAVE DE PLUS DANS LA PARTITION TEST

Nous venons d'apprendre qu'une fois de plus la DT Nord Pas-de-Calais serait pilote d'un projet. Effectivement un nouvel outil, OCTAVE (organisation commune du temps et des activités pour la voie d'eau) sera mis en place au sein de la DT et au siège en octobre 2017 pour une première phase d'expérimentation sur le volet gestion des temps et des absences. A partir de 2018, celui-ci devrait être



déployé progressivement dans les autres DT. Même si la CFDT-VNF encourage l'homogénéisation des outils dans un esprit de communauté de travail, elle reste frileuse sur leurs conditions de mise en oeuvre. Il faut dire que l'expérience du passé ne nous rassure pas.

Aussi, nous resterons vigilants quant à l'accompagnement des personnels sur ce nouvel outil.

Mise en place en septembre 2016, la démarche "Appui au management" a fait l'objet d'une réunion de clôture générale le 13/06/2017 à Harnes. A cette occasion, un constat a été dressé sur les besoins de la DT en terme de management et des pistes d'amélioration à envisager ont été présentées.

Même si la formation était nécessaire et constructive pour la DT, tous les problèmes ne sont pas pour autant réglés. En effet, les nombreux changements annoncés pour l'avenir de VNF tant en termes d'organisation que d'enjeux génèrent une forte préoccupation pour les personnels de la DT. Ces facteurs de risques psychosociaux sont importants et n'ont pas été abordés à travers ce dispositif.

Nous ne sommes pas « au pays des merveilles » comme on veut bien nous le faire entendre, mais bien dans un établissement qui vit et où le manque d'échange, d'information, de communication et de reconnaissance restent importants. ■

## RHÔNE-SAÔNE :

### TEL EST CONDUIT LE PERSONNEL...



Après la réorganisation du Petit Gabarit, le prochain chantier lié de réorganisation de l'exploitation en DTRS concerne la téléconduite des ouvrages du Grand Gabarit.

Là, il n'est plus possible de parler de maintien de la résidence administrative des agents affectés sur ces 5 ouvrages qui sont distants en moyenne de 50 Km pour un temps de trajet moyen d'une heure...

Mais, malgré l'étude de faisabilité qui a rendu ses conclusions techniques, sans étude d'impact RH bien évidemment, la Direction a annoncé que la mise en oeuvre de la téléconduite lui semblait opportune.

Devant le mécontentement, pour rester modéré, des agents concernés, la Direction les a reçus pour les entendre et échanger avec eux sur ce sujet. Tous les ouvrages étaient représentés et le message des agents a été clair : aucun de ceux concernés n'est prêt à suivre ce projet qui fait complètement fi de l'impact personnel et financier monstrueux que cela engendrerait pour eux. Les discussions ont débouché sur la mise en place de groupes de travail avec les agents concernés qui réfléchiraient à une éventuelle solution alternative au PC unique comme l'étude l'avait défini. Une étude d'impact RH sera également réalisée. Espérons que cette démarche permettra d'aboutir à un projet consensuel... Dans le cas contraire, les éclusiers entreront en conflit et la CFDT-VNF sera à leurs côtés. ■

## SIÈGE :

### ÉTAT DE SIÈGE À BÉTHUNE

À l'occasion des heures mensuelles d'informations (HMI) organisées le 22 juin dernier, la CFDT-VNF a présenté les propositions qu'elle a portées et défendues auprès de la direction dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2017.

Vous retrouverez à travers le flash infos ci-joint le compte rendu des échanges tenus lors de cette réunion ainsi que les suites qui ont été données grâce à la mobilisation d'une centaine de salariés. **Nous tenons à saluer une nouvelle fois la solidarité spontanée des personnels du siège qui s'est mise en place dans des délais très courts.** Votre engagement à nos côtés a permis d'obtenir l'intervention du directeur général auprès des tutelles afin d'obtenir un arbitrage du ministère sur l'enveloppe NAO et assurer enfin le lancement des négociations.



### NOUVEAU MEMBRE AU CARRÉ DES OFFICIERS

Annoncé par le directeur général lors de sa première rencontre avec la CFDT-VNF, Philippe LALART a été nommé directeur général délégué le 1er juin dernier. Nous saluons son arrivée auprès de la direction du siège. Celui-ci a déjà commencé à prendre ses marques en présidant toutes les instances représentatives du siège, ce qui peut laisser penser qu'il s'impliquera concrètement dans le suivi des dossiers.

Toutefois, il s'agira de clarifier son rôle au sein d'une direction composée maintenant d'un directeur général, d'un directeur général délégué, d'un ancien directeur général délégué dont on découvre sur l'intranet qu'il est maintenant chargé de mission auprès du DG et d'un directeur général adjoint. Tout ce beau monde est regroupé dans un périmètre et des missions qui sont loin d'être clairement affichées.

### CHACUN CHERCHE ENCORE SA CABINE

À ce constat s'ajoute un positionnement incertain entre le secrétariat général et la DRHM qui n'ont toujours pas trouvé leur articulation, ce que nous n'avons pas manqué de souligner dans différents articles des Eq'Eaux. Le projet de service « fantôme » du siège devrait d'ailleurs ressortir du placard et aboutir à un éclaircissement sur le rôle et les missions de chacun. A ce titre, le directeur général a annoncé, en lien avec M. LALART, une reconfiguration de ce projet dont la restitution devrait être présentée aux salariés dès le mois de septembre prochain. Le mot d'ordre serait de freiner le recours aux assistances à maîtrise d'ouvrage (AMO) et se recentrer sur les ressources internes à l'établissement. De belles intentions qui, nous l'espérons, permettront après ce bel été de sortir du brouillard opaque les personnels qui cherchent encore le rôle et le positionnement de certains membres de la direction. ■