

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

Mars
Avril

N°31

Cfdt:

À LA UNE

p.3

**Commencer
est facile,
persévérer
est un art**

Les Eq'Eaux
Nationaux

p.5 à 18

Les Eq'Eaux
du Ministère

p.19 à 21

Les Eq'Eaux
des Régions

p.22 à 27

Sommaire

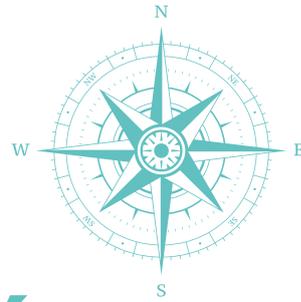
p. 3 A la une

p. 4 L'agenda

p. 5 Les Eq'Eaux Nationaux

p. 10 Les Eq'Eaux du Ministère

p. 22 Les Eq'Eaux des Régions



ÉDITO

Le printemps est arrivé, et avec lui son lot de... surprises, qui nous conduisent à nous exprimer plus longuement que d'habitude dans cette newsletter traditionnelle.

Vous découvrirez les belles surprises que nous ont réservées nos tutelles, mais aussi, en fil rouge, l'état d'esprit et la méthode d'action que nous ne cessons de porter à la CFDT-VNF, et qui se résume en trois mots simples, mais qui font toute la différence : ne rien lâcher !

Nous pourrions même dire, au vu de l'acharnement avec lequel nous avons tenu à porter certains dossiers, alors que la direction souhaitait les cacher sous le tapis : ne JAMAIS rien lâcher ! Vous trouverez dans cette newsletter de nombreux exemples concrets de résultats obtenus grâce à notre persévérance et notre volonté de ne pas seulement alerter, mais de suivre de près les demandes, les dossiers, les échéances, et à les remettre sur le dessus de la pile en permanence. Nous ne nous laissons jamais duper par la technique de l'usure dont la direction a tendance à user et à abuser... et cela fait toute la différence et la signature de la CFDT-VNF dans ses combats. Nous vous souhaitons donc une excellente et persévérante lecture de cette édition de printemps !

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Commencer est facile, persévérer est un art

Rappelez-vous : En fin d'année dernière, le ministère annonçait la mise en place d'un Complément Indemnitaires Annuel (CIA) d'un montant de 370€, du fait d'un excédent de masse salariale qui lui laissait cette possibilité. Dans la foulée, la CFDT-VNF et d'autres organisations syndicales se sont empressées de relayer cette demande auprès de la direction de VNF.

Le directeur général avait alors refusé d'y donner suite en prétextant que, si le ministère avait les moyens de le faire, ce n'était pas le cas pour VNF. Selon la direction, VNF allait finir son année à l'euro près, après avoir obtenu une rallonge avec un budget rectificatif au Conseil d'Administration.

Devant l'insistance récurrente des organisations syndicales, le directeur général s'était engagé à revoir sa position en 2018 et à l'appliquer.

Janvier, février et mars n'ont rien vu venir... alors qu'avril pointait déjà son nez !

À chaque réunion avec la direction, que ce soit celles des délégués syndicaux, des CTU pléniers et publics ou les bilatérales avec la direction générale, la CFDT-VNF n'a rien lâché et a inlassablement défendu cette

revendication, rappelant l'engagement du directeur général ! C'est là toute la persévérance de la CFDT-VNF : elle ne revendique pas pour simplement revendiquer mais pour obtenir ! Quand la cause est juste, la CFDT-VNF ne lâche rien et cela en dépit d'un temps de réponse régulièrement tardif de notre ministère et de la direction.

Bonne Nouvelle !

À notre demande, le sujet a de nouveau été porté à l'ordre du jour de la réunion DS/DG du 5 avril. **La direction de VNF a enfin annoncé que les adjoints administratifs, les C techniques et les dessinateurs de l'EPA VNF toucheraient le CIA de 370 € sur la paye du mois de juin 2018 au plus tard.**

Considération et anticipation !

Pour la CFDT-VNF, cette catégorie de personnel ne doit pas être une variable d'ajustement et les « mange-miettes » d'une masse salariale trop juste. Ce n'est pas en fin d'année quand c'est éventuellement possible, que la direction doit s'interroger sur l'opportunité de reconnaître leur travail et leur investissement.

Aussi, faute de se satisfaire de ce juste retour des choses, la CFDT-VNF a demandé la mise en place d'une négociation annuelle pour réserver une partie de la masse salariale de VNF pour tous les agents concernés par le RIFSEEP dans le cadre du CIA.

La direction a confirmé partager la volonté de reconnaître ce personnel et va réfléchir à la marge de manœuvre qui lui sera laissée par le ministère. Comme vous pourrez le lire sur l'article portant sur le RIFSEEP, la CFDT-VNF entend bien défendre et obtenir, en parallèle d'une revalorisation de l'IFSE, une enveloppe annuelle pour cette catégorie de personnel.



Clin d'œil

Retrouvez les actions de la CFDT-VNF dans son [flash infos du 12 avril](#) sur les modalités mises en place pour les personnels VNF pendant la durée des journées de grève SNCF. Suite à la présentation au CTU Plénier, vous trouverez [ci-joint](#) la note modifiant celle du 10 avril 2018.

AG EN DA

Avril
Mai
2018



05 avril 2018

Réunion DG/DS



10 avril 2018

Table ronde sur les métiers des OPA avec la DRH du ministère



12 avril 2018

Réunion CTU Formation plénière



17 avril 2018

Réunion CTU Formation de Droit Privé



20 avril 2018

Réunion de négociation Intéressement (salariés de droit privé)



23 avril 2018

Bilatérale avec le DRH du ministère



24 avril 2018

Réunion de négociation NAO 2018 et Intéressement (salariés de droit privé)



26 avril 2018

CHSCT Central



2 mai 2018

Réunion DG/DS



4 mai 2018

Comité technique ministériel



14 mai 2018

Réunion CTU Formation de Droit Privé



22 mai 2018

Réunion de négociation NAO 2018 et Intéressement (salariés de droit privé)



31 mai 2018

Réunion de la commission des carrières et rémunérations (salariés de droit privé)

ITA, côté direction : Incapacité à Tenir l'Accompagnement !



Il est à penser que le prix de la baguette de pain n'est pas une préoccupation pour nos décideurs qui ne savent pas, sans doute, ce que sont les fins de mois difficiles.

Bien que nous ayons toujours dénoncé le caractère temporaire du maintien de la rémunération avec des dispositifs comme l'ICT et ensuite l'ITA, la descente s'avère bien plus abrupte que celle prévue initialement.

Force est de constater que certains pensent que les PETPE gagnent beaucoup trop et que maintenir sur

trois années la totalité de leurs rémunérations annexes est trop onéreux.

Pour rappel, à vous, les décideurs : ces personnels, dont vous supprimez les emplois par centaine tous les ans, qui sont impactés par les réorganisations incessantes, qui doivent pallier à la diminution de leur nombre, ces personnels partent avec 1 000 € de retraite...

Si vous les considérez comme des nantis, il va falloir relire la définition de ce mot !

Le bon sens aurait voulu que, conformément à l'ICT antérieure, soit maintenue pendant 3 ans la totalité des rémunérations annexes et que, le cas échéant, la dégressivité s'applique sur les 2 années suivantes. Mais vous avez jugé la mesure trop superflue, car il est sûr que les PETPE roulent sur l'or... Ou alors, vous avez considéré cette mesure trop onéreuse, car il est vrai que, même temporaire, le maintien de rémunération a un coût... Êtes-vous seulement en mesure de le chiffrer ? Et si oui, êtes-vous en mesure de faire la comparaison avec les économies que vous faites sur les réductions d'effectifs chez ces personnels ?

ITA épisode 2

Pour finir, l'ITA va sortir mais que penseriez-vous si, lorsque vous demandez une baguette à votre boulanger, ce dernier ne vous en donnait que la moitié ? Cela suffirait-il à vous sustenter ?

Cher(e)s collègues, suite à deux présentations du projet de décret ITA au CTU Public, suite à deux votes « contre » unanimes de toutes les organisations syndicales, suite à nos amendements que la direction générale confirme avoir relayé à tous les étages, à tous les acteurs de ce décret et au cabinet ministériel de M. Hulot, c'est une nouvelle fois une fin de non-recevoir qui s'est imposée à la direction générale. Malgré l'appui du directeur général qui dit avoir insisté sur les effets de bord de ce nouveau recul social, le ministère a

tranché en expliquant que l'affaire était définitivement close suite à la crainte d'un éventuel impact que cela pourrait produire sur les autres services de l'Etat, et à l'arbitrage en réunion interministérielle sans appel.

Pour faire suite à notre demande de mettre en place une commission d'aide sociale sur le même modèle que ce qui avait été mis en place lors de la réforme des logements de service, la direction a indiqué qu'elle ne pourrait y donner suite. Lors de la réforme des logements, il s'agissait d'effectuer un dégrèvement ou une éventuelle neutralisation des redevances, alors que cette fois-ci, il s'agit de maintenir et de verser de la rémunération.

ITA épisode 2 (suite)

Pour autant, face à nos arguments et notre insistance, le directeur général s'est engagé à apporter des solutions au cas par cas, les situations des uns et des autres pouvant être différentes.

A notre demande d'étude d'impact, la direction a répondu qu'elle était en cours et qu'elle nous la transmettrait dans un délai d'un mois, le temps nécessaire pour eux de finaliser leur analyse avec les DT.

La piste évoquée par la direction pour permettre la compensation de la perte de rémunération est la mise en place d'heures supplémentaires et d'astreintes, prétextant qu'elle ne peut le faire que sur des dispositions légales. Pour les situations les plus critiques, la direction a évoqué le recours au CLAS dans le cadre des commissions d'aide matérielle.

Pour la CFDT-VNF, devoir travailler plus pour gagner autant suite à une réorganisation est un pur manque de respect des agents.

Malgré cela, la CFDT-VNF anticipe les futurs problèmes et a demandé des engagements sur le fait que cela n'impacte pas les Heures Supplémentaires (HS) et astreintes des agents qui en effectuent actuellement. Il ne s'agira pas de reporter la problématique sur d'autres agents, c'est-à-dire maintenir la rémunération de certains en les faisant travailler plus et en parallèle baisser la rémunération d'autres en les faisant travailler moins. S'il s'avère que cela soit la seule solution, la CFDT-VNF propose la mise en place de doublons.

VNF a validé le principe, tout en actant le fait qu'il n'est pas optimum.

La CFDT-VNF a proposé de demander au ministère un nouveau déplaçonnement de la PTETE pour indemniser les pertes de revenus via un complément de PTETE. Elle propose d'ailleurs de faire la demande d'un déplaçonnement de la PTETE dès maintenant, rappelant qu'il s'agit d'un processus lent mais qui sera primordial dans le cadre d'une future renégociation de cette dernière suite à la réforme du statut des PETPE à venir.

VNF s'appuiera sur la demande de la CFDT-VNF pour solliciter le ministère, mais a confirmé que la démarche est longue et pas gagnée d'avance. Aussi, il est nécessaire de trouver un dispositif palliatif par le biais des HS et des astreintes suite à la mise en place de l'ITA.



Bon à savoir

Suite à l'accord NAO 2017 concernant les salariés de droit privé, les conditions d'attribution du complément familial ont été élargies afin d'assurer la prise en charge de l'évolution de la composition des familles. Ainsi, le droit au complément familial est désormais ouvert au salarié de droit privé dont le concubin, partenaire de PACS ou conjoint, assume la charge effective (garde exclusive ou alternée) d'un ou plusieurs enfants, sous réserve que celui-ci ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle. Ces dispositions prennent effet à compter du 12 février 2018, date de signature de [l'avenant à la convention collective](#). Vous êtes concerné par cet élargissement ? Rapprochez-vous de votre PPRH qui vous remettra un formulaire.

La confiance n'exclut jamais le contrôle !



Chaque fois que la CFDT-VNF interrogeait la direction sur l'état d'avancement de réécriture du projet de décret du Comité Technique Unique (CTU), la direction se voulait confiante et rassurante en affirmant que même s'il s'agissait d'un gros travail rébarbatif, rien dans les fondements du texte ne serait remis en cause et que l'objectif était bien d'écrire à « droit constant » en se limitant aux nouveaux libellés du code du travail et à ses nouvelles appellations comme le CSE (Comité Social Economique) plutôt que comité d'entreprise.

Le seul changement majeur devait résider dans la suppression de l'instance des délégués du personnel et sur la réaffectation de leurs compétences au sein du CTU Privé.

A force de le demander, une version du document de travail a été présentée à la dernière réunion DS/DG du 5 avril, dans l'objectif de dégrossir le travail en vue de la réunion du CTU Plénier du 12 avril.

Et oui...cela devenait urgent et il était impératif que le projet soit transmis au ministère suite au CTU du 12 avril ! La direction a retenu la leçon des périples de 2014 où l'attente d'un décret a failli bloquer la tenue des élections professionnelles, et souhaite avec raison anticiper au maximum.

Quelle ne fut pas notre surprise de découvrir dissimulé, tel un œuf de Pâques, un renvoi d'article au code du

travail qui prévoyait que, pour les seuls représentants des salariés de droit privé, la règle limitant le nombre de mandats à 3 mandats successifs serait imposée.

Si cela pourrait paraître de bon augure et inciter au renouvellement, cela perdait son sens quand on sait que les salariés de droit privé ne pèsent que pour 10% du personnel, et que cette règle insérée insidieusement leur était exclusivement dévolue. De deux choses l'une : soit la question se posera pour l'ensemble des représentants du personnel, soit elle n'a pas vocation à être posée d'autant plus quand on connaît parfois les difficultés au renouvellement tout en intégrant les nouvelles règles de pluralité.

En passant, la CFDT-VNF tient à l'inverse à saluer ces nouvelles règles de représentativité femmes/hommes et même si elle était déjà très en avance sur cette mixité et double représentativité (en plus de celle des agents de droit public et droit privé), elle saura faire toute la place nécessaire aux nouveaux candidats qui souhaiteront s'investir et prendre en main leur devenir, celui du collectif et de leur établissement.

De la même manière, un article a pointé son nez indiquant que, désormais, plutôt que de passer par la voie d'un accord préélectoral pour définir la composition des sous-collèges de droit privé au CTU Privé (employés /ouvriers, TAM, cadres), cette dernière serait décidée unilatéralement par le directeur général tout en s'appuyant tout de même sur les % de représentation de chacune des catégories.

Bref, avec sa vigilance coutumière, la CFDT-VNF a été la seule organisation à relever ces incohérences et ces manquements et à proposer des amendements visant à rétablir les choses et ainsi, par-delà, préserver les intérêts des personnels en leur assurant la meilleure représentativité possible dans l'établissement.

Encore une fois la direction a démontré sa capacité aux « deux poids deux mesures » quant aux dispositions publiques et privées et son manque de transparence dans le cadre du dialogue social. Lors du CTU Plénier, un projet amendé a été présenté reprenant l'ensemble de nos amendements et sécurisant ainsi le dispositif pour la suite.

Dialogue de gestion... Dialogue de sourds ?

La CFDT-VNF a une nouvelle fois demandé, lors de la réunion DS/DG du 5 avril et du CTU plénier du 12 avril, de la visibilité sur le dialogue de gestion 2018, et notamment sur les recrutements et les suppressions d'emplois pérennes par DT. Elle a demandé le détail par DT des personnels vacataires et saisonniers, la nouvelle méthode de VNF étant maintenant d'englober tous les types de recrutement, et celle des tutelles de multiplier les contraintes en ETP et ETPT.

Alertée par la section CFDT NPDC de la division par trois du recrutement des vacataires (et nous imaginons bien que ce n'est pas la seule DT impactée !), la CFDT-VNF a interrogé la direction quant à la façon dont les agents vont pouvoir gérer la continuité de service pendant la période estivale et l'impact par exemple pour la prise de leurs congés. De la même manière, la CFDT-VNF a été alertée sur les postes vacants, les longues absences pour congés maternité ou création d'entreprise qui, eux non plus, ne sont plus remplacés et génèrent surcharges et difficultés au travail pour les collègues en charge d'absorber les absences !

Suite à nos interpellations répétées, VNF a indiqué que le plafond d'emploi par DT avait été signifié aux directeurs territoriaux avec l'intégration des CDD et des vacataires dans les effectifs macro-grades. Ainsi, pour la direction, c'est de l'unique responsabilité des DT, dans le respect du plafond d'emploi en ETPT par macro-grade qui leur a été indiqué, de répartir les différents recrutements et donc ceux des vacataires.

La CFDT-VNF a dénoncé le fait que lorsqu'il est annoncé une baisse de 98 ETP, cela se traduit dans la réalité par une baisse de 140 agents de catégorie C exploitation. Elle a alerté sur le fait que, dans certaines DT, on supprime plus d'effectifs que ce qui est annoncé en allant au-delà des cibles 2020 définies dans des projets de réorganisations. La CFDT-VNF a rappelé de nouveau que la limite de fonctionnement était atteinte.

Le directeur général nous a informés que la décision de la loi de finances 2018 lui imposait de respecter ce choix parlementaire et que les discussions pourraient se poursuivre dans le cadre du CTU Plénier du 12 avril 2018.

Au CTU Plénier, la CFDT-VNF a de nouveau interrogé la direction sur la double contrainte ETP et ETPT, les mélanges des postes pérennes, des postes de CDD, des cibles mouvantes en cours d'année, des postes gelés et des postes supprimés.

La direction a confirmé que la double contrainte ETP et ETPT était en effet très pénalisante. VNF est au plafond de ses ETPT sans être au plafond des ETP, ce qui réduit d'autant plus la possibilité d'atteindre la cible d'ETP.

Concernant la mouvance des cibles en cours d'année, la direction a expliqué qu'elle se devait de tenir cet exercice pour atteindre le plafond d'emploi national. Dans le cas contraire, le risque serait que la suppression des postes en année N+1 s'ajoute à la suppression de la vacance des postes constatée au 31 décembre.

Pour y parvenir, si des cibles sont définies en début d'année, elles donnent lieu à une actualisation en mai et septembre de chaque année.



Dialogue de gestion... Dialogue de sourds ? (suite)

La CFDT-VNF demande de la visibilité sur les évolutions des cibles en cours d'année. Elle demande également que tout soit mis en œuvre pour permettre aux différents services de réussir à recruter et qu'en ce sens, la sortie tardive des décrets des ARL ne facilite pas les choses.

De plus, la CFDT-VNF a exigé de la transparence dans les DT auprès des représentants du personnel dans un premier temps dans le cadre des CTU de Proximité, mais aussi vis-à-vis du personnel des différents services impactés :

- quels sont les services impactés ?
- quels sont les agents concernés ?
- qu'est ce qui va changer ?
- qu'est ce qui va disparaître ?
- qu'est ce qui va prendre de l'ampleur ?
- comment se font les choix ?



L'opacité n'est pas acceptable, la situation étant assez anxiogène et difficile sans cela. La direction s'est engagée à relayer le message aux DT et aux directions du Siège pour que toutes les informations utiles soient transmises aux représentants du personnel et, par-delà, au personnel lui-même.

Enfin, la CFDT-VNF a incité la direction à revoir sa vision du dialogue social et à trouver les moyens d'accompagnement pour le personnel. Faire fi du climat social dans ces circonstances ne sera pas durable ni tenable.

Deux pas en avant, trois pas en arrière...

Présent maintenant depuis presque un an à VNF, le directeur général attend toujours patiemment sa lettre de mission promise par la ministre qui, si elle est motivée, ne montre pas sur ce dossier l'ardeur d'une première ligne de rugby, si chère à notre directeur général.

Cette lettre de mission devrait notamment, selon lui, l'éclairer sur ce qu'attend de lui notre ministère, et sa vision concernant notre établissement et sa gouvernance. Quand nous avons souligné qu'heureusement, on n'attendait pas une année pour signifier à un jeune recruté ce qu'il devait faire, il nous a rassurés en nous confirmant qu'il n'avait pas attendu pour œuvrer de son côté... à l'aveugle devons-nous supputer !

Idem pour le Contrat d'Objectif et de Performance (COP)... Promis à la mise en place du projet stratégique, maintenant en 2018, mais toujours pas là !

Dans un monde normal qui est loin d'être celui de notre ministère, il serait logique que le projet stratégique aille de pair avec un contrat d'objectifs et de performance afin de définir d'un côté les objectifs à atteindre, et de l'autre les moyens pour y parvenir, donnant ainsi toute la visibilité nécessaire pour ce faire !

A VNF, et pour la seconde fois, il en est tout autrement ! Deux ans et demi après l'annonce de son projet stratégique (pas trop stratégique d'ailleurs mais plutôt régime sec), le ministère nous fera peut-être l'honneur de s'engager dans un COP.

Gardons notre enthousiasme !

Tout d'abord, il n'est pas encore là !

Ensuite, s'il est à l'image et à la temporalité du projet stratégique, il ne sera pas très long (puisqu'il reste deux ans et demi) et portera plus sur des réductions d'effectifs et de moyens que sur autre chose !

En effet, pour le directeur général, c'est dans ce contrat que seraient précisés la visibilité sur nos effectifs cibles à 5 ou 10 ans (minimum pour garantir l'anticipation et l'accompagnement nécessaire d'un établissement) ainsi que les moyens financiers (là nous pouvons être certains qu'on ne dépassera pas 2022, le gouvernement actuel ne pouvant s'engager pour le gouvernement suivant... enfin normalement !). Le goût de la sauce amère a déjà été annoncé, sans doute pour mieux nous y préparer : c'est moins 10% sur les effectifs qui sont devant nous dans le cadre d'Action Publique 2022 ... Bref, outre le fait d'une incohérence de calendrier entre le projet stratégique et le COP, il semble que la couleur et l'odeur nauséabonde sont annoncées pour les 4 prochaines années !

Le plus triste dans cette histoire est le formatage de nos chers directeurs territoriaux qui rivalisent pour être les bons élèves de la classe ! Outre des cibles de baisse d'effectifs qu'ils imposent dans le cadre des réorganisations successives, ils en sont parfois même à anticiper les objectifs de 2020 pour prendre en compte ceux de 2022. Allez, nous n'osons pas croire que cela est de leur fait et là aussi, il conviendrait de clarifier les commandes passées ! Toutes les DT qui, successivement, ont voulu jouer les bons élèves en multipliant réorganisations et suppressions de postes sont toujours logées à la même enseigne que les autres et ne sont pas plus épargnées !

La limite de fonctionnement est atteinte, mais quelle sera l'étape suivante : la fermeture ?

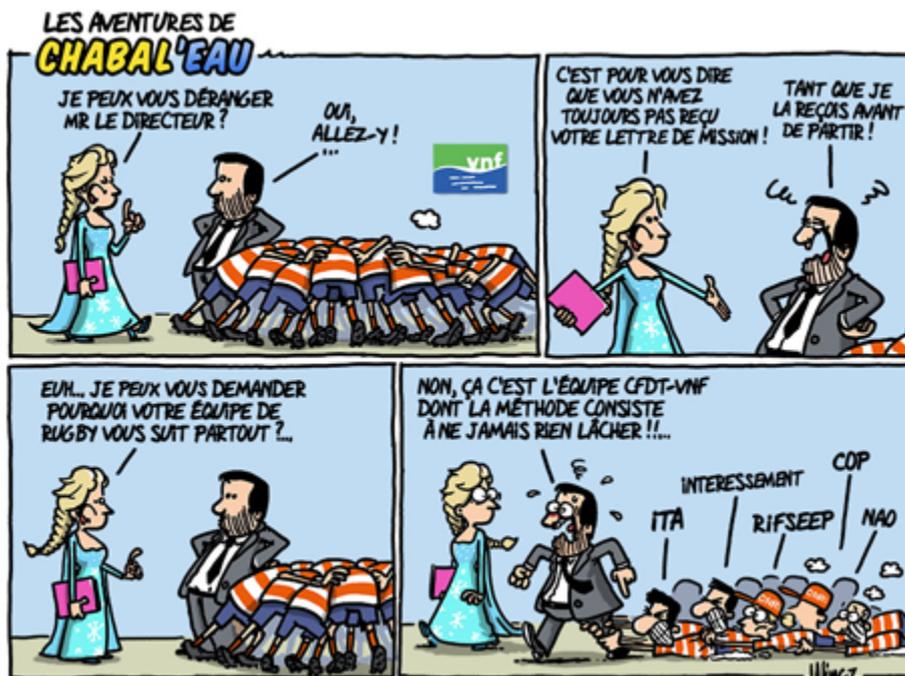
Sans même attendre la fameuse lettre de mission, le directeur général indique en effet qu'il faudra se poser la question des niveaux de service sur les canaux faiblement navigués.

Veut-il parler des « petites voies » ? Cela ne vous rappelle-t-il pas l'actualité du moment à la SNCF ?

Le directeur général affirme que VNF doit gagner en autonomie par le biais de recettes propres, comme le fait de basculer d'une taxe hydraulique à une redevance. Il y a beaucoup de résistance, et ce sujet n'est pas nouveau, mais il le défend et garde espoir. Il nous informe également que, dans le même esprit, VNF demande de passer le domaine public de l'Etat au domaine public de VNF. Enfin, il précise qu'il faut miser sur les activités où seul VNF est présent et confirme que, dans sa vision, il est normal et de la responsabilité d'un établissement public d'optimiser sa productivité et ses ressources.

Outre le renoncement à une partie de nos missions et du service public, la CFDT-VNF rappelle que ces suppressions de postes et ces réorganisations en cascades ne se font pas sur des robots mais sur des personnes. Les déplacer ou modifier leurs missions en permanence sans accompagnement est la démonstration d'un manque de respect pour le personnel de la voie d'eau.

Souhaitons que le faire-part de naissance du COP ne se transforme pas en faire-part de décès de VNF !



Révision de l'instruction relative à la mise en place du RIFSEEP du 3 juillet 2017



Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le régime indemnitaire de la fonction publique d'Etat. Il regroupe l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et le CIA (Complément Indemnitare Annuel). Ce régime indemnitaire a été mis en place par le décret n° 2014-513 en date du 20 mai 2014 et les modalités de mise en œuvre ont notamment été évoquées par la circulaire du 5 décembre 2014.

553 agents sont actuellement concernés par le RIFSEEP à VNF :

- 358 adjoints administratifs,
- 1 adjoint technique,
- 1 administrateur civil,
- 47 attachés d'administration de l'état,
- 1 conseiller technique,
- 145 secrétaires administratifs.

Le décret n°2014-513 prévoit en son article 3 que le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un « réexamen au moins tous les 4 ans en l'absence de changements de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent ». Or, les modalités d'évolution de l'IFSE au sein de VNF ne sont actuellement pas prévues dans l'instruction. A cette fin, un groupe de travail a été organisé avec les organisations syndicales et la direction avec une première réunion le 22 février.

De plus, l'objectif des réunions de travail est de procéder à la révision de l'instruction du 3 juillet 2017 en intégrant par exemple le corps des conseillers techniques de service social. Certains socles et montants moyens seront revus, ces derniers étant inférieurs à ceux fixés dans la note du ministère du 27 octobre 2017.

Enfin, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit un réexamen de la situation des agents au minimum tous les 4 ans en l'absence de changement de fonction. Il faudra donc avoir réexaminé la situation de certains agents au plus tard au 1er janvier 2020.

Hypothèse de travail de la direction de VNF

Une proposition de travail de la direction consiste à prendre un pourcentage du budget initialement consacré à l'IFSE pour déterminer une enveloppe dédiée à son évolution. Ainsi, pour la direction, le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) peut être une base de référence pour fixer ce budget. Au titre de l'année 2018, cela représenterait donc 1.36% du budget IFSE. Toujours pour la direction, le choix pourrait être fait de plafonner à 1.5% cette enveloppe, quelle que soit l'évolution du GVT. Il reste à déterminer sous quelles modalités ce budget serait redistribué. Dans un premier temps, une redistribution par sommes et non par pourcentages pourrait être privilégiée.

Pour la répartition de cette enveloppe, la direction propose de déterminer la part des A, B et C dans le budget IFSE et d'attribuer les mêmes proportions au sein de l'enveloppe «évolution IFSE». Ces trois parts de l'enveloppe IFSE seraient ensuite divisées par le nombre d'agents concernés au niveau national et distribuées selon la part d'agents au sein des directions territoriales et du Siège. Pour ne pas attribuer des sommes dérisoires aux agents, la direction propose de fixer des minimas dont l'échelle resterait à déterminer.

Révision de l'instruction relative à la mise en place du RIFSEEP du 3 juillet 2017 (suite)

À ce stade, les réflexions et les propositions de travail de la CFDT-VNF consisteraient à :

- budgétiser chaque année une enveloppe pour le CIA avec une concertation en CLI (Commission Locale Indemnitaire) de chaque DT de la répartition de celle-ci ;
- revaloriser uniformément l'IFSE avec une enveloppe correcte dédiée à cet objectif ;
- proposer une révision annuelle ;
- prévoir une enveloppe spécifique d'IFSE pour revaloriser l'IFSE d'un agent qui prend de nouvelles fonctions avec des contraintes plus importantes volontairement. Une règle d'éligibilité serait à définir dans ce domaine ;
- prévoir une enveloppe spécifique d'IFSE pour reconnaître les nouvelles fonctions occupées par un agent qui serait contraint de changer de missions suite à une réorganisation structurante de service passée en CTUP. Une règle serait à définir dans ce domaine, avec, pourquoi pas, une revalorisation différente en fonction de critères (changement de domaine d'activité, charge de travail beaucoup plus importante...) ;
- revaloriser le régime indemnitaire des ex AA1 pour les mettre à niveau du régime indemnitaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient été AAP2 avant le 1er janvier 2017.

Notre premier objectif est qu'enfin, pour tous les grades, une réelle considération soit portée à ces agents et qu'ils ne soient pas uniquement relayés au stade de la variable d'ajustement de la masse salariale. Cela vaut pour la part IFSE comme pour la part CIA. Il est donc impératif de définir les conditions d'évolution du dispositif car un dispositif qui n'évolue pas est un dispositif voué à l'échec, et qui ne peut recueillir l'adhésion des personnels.

La CFDT-VNF n'est donc pas favorable à prendre un pourcentage du budget initialement consacré à l'IFSE pour déterminer une enveloppe dédiée à son évolution afin de prévoir un pourcentage de la masse salariale pour le faire évoluer de manière homogène dans le cadre d'une révision annuelle.

Enfin, la CFDT-VNF n'est pas favorable à l'individualisation de l'IFSE, nonobstant la prévision d'une enveloppe pour reconnaître par exemple les évolutions de poste, de responsabilités.

Individualiser la part IFSE, c'est le meilleur moyen de fondre le dispositif du CIA qui a vocation à être individualisé, et qui nécessite également une enveloppe spécifique négociée annuellement ou pluri-annuellement.



N'HÉSITEZ PLUS !

CONTACTEZ-NOUS !

- Par mail : cfdt@vnf.fr
- ☎ Par téléphone : 06 07 69 30 65
- 🌐 Sur notre site web : www.elections-cfdtnvf.fr

NAO 2018 - Intéressement 2018/2020 au menu

La commission intéressement s'est réunie fin mars et début avril afin d'étudier les chiffres présentés par la direction répondant aux différents indicateurs définis par l'accord d'intéressement 2015/2017. Après quelques questionnements et ajustements, ces chiffres ont été validés et donneront lieu au versement d'une prime sur la paie du mois de mai des salariés de droit privé conformément au [Flash infos](#) qui leur a été transmis.

S'agissant des négociations portant sur le prochain accord d'intéressement 2018/2020, celles-ci ont d'ores et déjà commencé et devront aboutir avant le 30 juin prochain, sous peine de voir la suppression de ce dispositif pour les salariés de droit privé. Comme il y a 3 ans, la CFDT-VNF dénonce le périmètre réduit de l'accord d'intéressement et demande son élargissement à tout le personnel de l'EPA. En effet, seuls 10 % des personnels de l'EPA sont concernés par le bénéfice de l'intéressement alors que c'est l'ensemble des personnels qui contribue à la mise en œuvre de la politique de VNF, en participant aux missions de l'établissement et à ses résultats.

Si la CFDT-VNF est prête à renoncer à la pérennisation d'un accord dédié uniquement aux salariés de droit privé, cela ne pourrait se faire qu'avec la garantie d'aucune perte financière. Ainsi, la CFDT-VNF a émis des propositions en lien avec les négociations de la NAO, que vous retrouverez dans le Flash infos diffusé le 6 avril dernier aux salariés de droit privé. La CFDT-VNF a exposé ses revendications à la direction, charge à celle-ci maintenant de négocier et obtenir auprès de la tutelle financière une enveloppe

budgétaire permettant de mettre en œuvre des mesures de compensation satisfaisantes et acceptables. Aux premiers échanges, nous en étions loin et la partie n'est toujours pas gagnée !

Faute d'y parvenir, ce qui démontrera encore une fois les limites de la direction et des tutelles pour mettre en place une communauté de travail au sein de l'établissement, il conviendra d'identifier des indicateurs de calcul à intégrer dans un nouvel accord collectif, qui ne concernera encore une fois qu'une partie du personnel.

S'agissant des négociations de l'accord collectif NAO 2018, vous l'aurez bien compris, celles-ci dépendront des choix qui seront faits par la tutelle et la direction sur le devenir de l'intéressement. Au-delà de cette incertitude, nous demandons à la direction de se doter d'une enveloppe pluriannuelle 2018/2019, permettant la reconnaissance de ses personnels par le biais de mesures salariales collectives et individuelles, d'une part, ainsi que la mise en œuvre d'une politique de rémunérations juste et équitable en 2019, d'autre part. En effet, conformément à l'accord NAO 2017, la direction s'est inscrite cette année dans une démarche de révision de sa grille de rémunérations par l'accompagnement d'une assistance externe. Aussi, la CFDT-VNF n'acceptera pas que cette démarche se limite et aboutisse à un simple affichage de la part de la direction au regard de ses obligations, mais demande qu'elle se donne les moyens financiers pour 2019 de mettre en place une politique salariale à la hauteur de ses ambitions.



Remboursement des frais engagés pour effectuer les trajets domicile/travail : la révision de l'instruction obtenue !

Alertée par de nombreux collègues, la CFDT-VNF a interpellé la direction sur la problématique découlant de l'instruction du 24 janvier 2017 relative au processus de remboursement des frais engagés par le personnel pour effectuer les trajets domicile/travail. En effet, celle-ci obligeait au respect d'un délai de transmission des justificatifs de paiement sous peine de rejet. Ainsi, seuls les justificatifs fournis dans le délai d'un mois suivant le mois de prise en charge du transport et au plus tard le 5 du mois au PPRH ou référent RH faisaient l'objet d'un remboursement.

La CFDT-VNF a rappelé à la direction le cadre légal de ce dispositif qui relève d'une obligation de l'employeur, tenu de participer à la prise en charge des abonnements de transport en commun pour les trajets domicile / travail à hauteur de 50 %. Aussi, la direction ne peut, sur une simple instruction unilatérale, refuser le remboursement au motif d'un tel délai de transmission.

Suite à notre intervention, la direction a accepté de réviser ladite instruction, qui a fait l'objet d'une présentation lors du CTU Plénier du 12 avril. Celle-ci prévoit désormais que les justificatifs devront être remis dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivants le mois de prise en charge.

Par ailleurs, la CFDT-VNF a demandé à la direction de régulariser les dossiers précédemment rejetés et d'assurer une communication dans ce sens auprès des personnels. Lors du CTU Plénier, la direction a confirmé que tous les dossiers en souffrance et à jour sur les justificatifs avaient été traités.

Ainsi, si dans le respect de la précédente version de l'instruction vous n'avez pas transmis vos titres de transport dans les temps, ou si vous avez été concerné par un rejet de votre demande de remboursement, nous vous invitons à en référer rapidement auprès de votre correspondant PPRH avec vos justificatifs à l'appui.

Pour conclure, si nous comprenons que la direction souhaite instaurer des règles de bonne gestion administrative et éviter des rattrapages sur une ou plusieurs années, nous continuons d'affirmer que cela ne peut dépasser le stade de préconisation et ne pourra aucunement générer de rejet, y compris au bout des 3 mois prévus dans la nouvelle instruction. Ce point a également été clarifié et confirmé par la direction au CTU Plénier du 12 avril.

50%

REMBOURSÉ
PAR VOTRE
EMPLOYEUR

Du nouveau pour la gestion domaniale

La direction du développement s'est engagée dans une démarche de refonte des process et outils relatifs à la gestion domaniale de l'établissement. Présentée lors du CTU Plénier du 28 mars dernier, celle-ci est structurée autour de 3 projets :

- le projet « connaissance du domaine », qui prévoit la construction d'une cartographie du patrimoine bâti et non bâti ainsi que la mise en place d'outils et de moyens nécessaires à la connaissance du domaine ;
- le projet « processus global », qui vise à consolider et optimiser les process métiers par la mise en place d'instructions, procédures, reporting ;

- le projet « futur outil de gestion domaniale », qui permettra l'amélioration de la gestion des actes et des pré-titrages, mais aussi l'introduction de la dématérialisation.

Une réunion de lancement des premiers travaux a été organisée en présence du directeur général le 11 janvier 2018. La mise en place de ces projets a une durée estimée de 3 à 5 ans.

Ces trois projets mobilisent et impactent de nombreux personnels. Aussi, afin d'assurer une conduite de projet qui tient compte de l'ensemble des périmètres, des équipes pluridisciplinaires ont été constituées avec des acteurs du siège (DDEV, DJEF, DRHM, MACI) et affectées dans les 7 directions territoriales.

Du nouveau pour la gestion domaniale (suite)

Des travaux ont d'ores et déjà commencé :

- le projet « connaissance du domaine » : une analyse de la base « inventaire » et un recensement des besoins sont en cours de réalisation ;
- le projet « processus global » : une analyse des procédures actuelles est engagée, ainsi qu'un travail sur le découpage des activités et la définition des rôles et responsabilités de chacun ;
- le projet « futur outil de gestion domaniale » : un diagnostic de l'existant a été dressé, un recensement des besoins des équipes est en cours de réalisation afin de définir le futur outil informatique.

Par ailleurs, un diagnostic RH sera réalisé afin de prendre en compte l'aspect humain dans la réalisation de ces projets. Une étude d'impact RH et un plan de conduite du changement seront pris en charge par une assistance à maîtrise d'ouvrage, qui s'appuiera sur les acteurs de la filière « gestion domaniale » au sein des 7 directions territoriales (gestionnaire, ordonnateur, contrôleur terrain, chef UTI...) et du siège.

L'objectif de cette phase est de :

- définir et mesurer le périmètre de la filière par DT en termes d'emplois, d'ETP, de compétences, des missions et activités ;
- mesurer la répartition des activités au sein de la filière par DT ;
- disposer d'un bilan comparatif des modes d'organisation des DT.

Un point d'information sur l'avancement des travaux sera organisé dans le courant de l'année auprès des CTU de proximité des directions territoriales et du siège. Les résultats du diagnostic RH et le calendrier de consultation des IRP seront présentés au CTU Plénier dans le courant du dernier trimestre 2018.

La CFDT-VNF salue la méthode de travail entreprise par les équipes projets ainsi que la participation des personnels qui sont mobilisés.

Elle restera néanmoins vigilante quant à l'impact de ces projets sur la gestion des personnels de l'établissement et veillera à ce que la direction ne profite pas de cette organisation pour proposer des modifications de fiches de poste en tirant les personnels vers le bas, imposer des mobilités géographiques ou même induire une baisse d'effectifs.

Par ailleurs, la CFDT-VNF demande que le temps soit pris pour mener à bien ce projet afin de privilégier la concertation et l'accompagnement des personnels vers la conduite du changement, avec la mise en place notamment des actions de formation nécessaires à l'évolution de leurs métiers.

Il ne s'agit pas en effet de reproduire les travers rencontrés lors de la mise en œuvre du projet GBCP ou du CGN...

Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure de l'avancement de ces projets.



Vous pouvez saisir la commission des carrières et des rémunérations !

La prochaine réunion de la commission des carrières et rémunérations est fixée le **31 mai 2018**. Dans ce cadre, des situations individuelles des salariés de droit privé sont examinées à leur demande, à celle de leur hiérarchies ou de la direction. Si vous souhaitez obtenir l'avis de la commission sur :

- le positionnement de votre poste au regard des changements d'organisation et/ou de l'évolution de vos missions ;
- les conséquences d'une mobilité particulière sur votre niveau de rémunération ;
- un souhait de revalorisation salariale ;

- ou si vous êtes intéressés par le dispositif du télétravail et que votre dossier a été rejeté sans objectivité ;

Vous avez la possibilité de saisir cette commission. N'hésitez pas à faire remonter vos demandes auprès de **vos représentants CFDT-VNF**. Vous trouverez, [ci-joint](#), le dossier de saisine à compléter et à retourner **au plus tard pour le 2 mai prochain**.

Une seconde réunion est d'ores et déjà programmée le 21 septembre 2018.

« Gaston y'a le téléphone qui son... »

Sous l'impulsion de la CFDT-VNF, lors de la réunion DS/DG, les organisations syndicales ont toutes été sollicitées pour faire remonter leurs remarques, attentes et dysfonctionnements concernant les astreintes téléphoniques.

Pour la CFDT-VNF la revendication concernant les astreintes téléphoniques est claire et sans appel :

« En cas d'intervention téléphonique pendant la période d'astreinte, le temps pris en compte est forfaitaire en deçà d'1 heure et au réel au-delà. La réponse à des appels successifs espacés de plus d'une heure entraîne l'octroi d'une heure forfaitaire à chaque fois. Toutefois, pour le respect des garanties minimales prévues au 16.7.3 (référence Règlement Intérieur aux garanties minimales), seul le temps réel d'intervention téléphonique est pris en compte. »

La CFDT-VNF a saisi la direction à cette occasion pour demander de clarifier l'astreinte durant la pause méridienne. En effet, il n'existe pas à ce jour de cadre légal pour l'astreinte durant celle-ci (12h-14h), ce qui pose 2 problèmes :

- « Inconnues » et « interrogations » des agents sur le fait qu'ils soient ou non d'astreinte (possibilité de rentrer manger avec le véhicule d'astreinte, obligation de répondre au téléphone d'astreinte et d'intervenir ou pas...);
- Impossibilité de faire reconnaître éventuellement cette astreinte comme effectuée, étant donné qu'elle n'existe pas dans les textes.

Ainsi, un réel problème de sécurité se pose, puisqu'en cas d'accident, il est théoriquement impossible de contacter quelqu'un, car personne n'est officiellement d'astreinte et donc par conséquent obligatoirement joignable. Pour les agents qui rentrent déjeuner chez eux, se pose également la question de l'utilisation du véhicule de service. Cela se justifie dans le cadre de l'astreinte, ces derniers devant potentiellement intervenir, mais la pause méridienne n'étant pas reconnue comme telle, la question se pose.



« Gaston y'a le téléphone qui son... » (suite)

Aussi, la CFDT-VNF propose que la pause méridienne soit reconnue comme du temps d'astreinte et que les interventions qui se font dans ce laps de temps soient reconnues comme du temps d'intervention. Nous proposons d'acter le principe que l'agent peut, sur sa pause méridienne, utiliser le véhicule de service mais qu'il a également l'obligation d'être joignable et donc d'intervenir le cas échéant.

Par contre, dans ce cadre, conformément à l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions, et notamment à son article 4 :

« Art. 4. – L'indemnisation horaire des interventions versée en application du titre II du décret du 14 avril 2015 susvisé pendant les périodes d'astreinte est de 16 € pour une intervention effectuée un jour de semaine. »

La CFDT-VNF propose que l'indemnisation horaire des interventions effectuées entre 12 h et 14 h soit rémunérée à hauteur de 16 € comme pour une intervention effectuée un jour de semaine. De plus, si l'agent doit intervenir dans le cadre de l'astreinte entre cette plage horaire, il faudra s'assurer que celui-ci ait pu bénéficier a minima de sa pause de 45 mn, ou que celle-ci soit décalée après son intervention.

Enfin, le dernier sujet que nous souhaitons évoquer s'agissant de l'astreinte concerne les agents de catégories B et C aux horaires variables. Potentiellement, si ces agents ont réalisé leur temps de travail journalier, ils peuvent rentrer chez eux à partir de 16 h. Par contre, la prise en compte de l'astreinte ne débute qu'à 19 h. Aussi, si l'agent rentre chez lui à 17 h et qu'il doit intervenir à 18 h, les temps de trajet et d'intervention ne sont pas reconnus ni valorisés.

La CFDT-VNF demande qu'au-delà de la plage fixe, l'astreinte pour les personnels en horaires variables soit prise en compte comme du temps d'intervention et rémunérée comme telle.

Aucune autre organisation syndicale n'a tenu à faire remonter des propositions et c'est donc normalement sur les demandes portées par la CFDT-VNF que les discussions se tiendront.

Si la direction a prévenu qu'elle avait une marge de manœuvre restreinte, il faudra bien tout de même qu'elle apporte des réponses aux questions légitimes relayées par la CFDT-VNF. Quant aux moyens, il appartiendra à la direction de trouver les dispositifs qui soient à la hauteur du niveau de service attendu !



OCTAVE attendu comme le Messie...

Un point d'information sur l'expérimentation du logiciel « Octave – Gestion des Temps » a été présenté en CTU Plénier le 28 mars dernier. La phase d'expérimentation s'est achevée en fin d'année dernière par le déploiement au sein du siège, de la DT Nord-Pas-de-Calais et de la DT Rhône-Saône, partiellement. Cet outil sera déployé dans les DT d'ici la fin d'année. Initialement prévue mi-avril, la bascule concernant la DT Centre-Bourgogne risque de subir un décalage dans le temps.

La prochaine étape repose sur la conception du module « Planification des activités » de l'outil à la DT Nord-Est et DT Sud-Ouest. Le déploiement et l'expérimentation au sein de ces 2 directions territoriales sont prévus pour le mois d'octobre 2018.

Dans l'attente, la DT SO fait face à de grosses difficultés avec un logiciel transitoire nommé NEW EXACT VNF, logiciel de programmation des cycles de travail à l'exploitation. Ce logiciel a pour fonction de gérer les plannings des agents d'exploitation, saisonniers et vacataires, dans un contexte de forte tension sur les effectifs d'exploitation. La fin des heures supplémentaires programmées voulues par le

siège a entraîné la modification des horaires de travail et des cycles de travail à l'exploitation, rendant ainsi l'ancien logiciel EXACT VNF obsolète. Cet outil a en conséquence dû être revu précipitamment dans son intégralité suite à l'adoption du nouveau règlement intérieur.

Alors que la DTSO rencontre des difficultés suffisamment importantes relatives à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, à la suppression des heures supplémentaires programmées, à la diminution de ses effectifs et au recrutement tardif des saisonniers, les chefs d'équipe exploitation auraient fortement apprécié pouvoir s'appuyer sur un volet planification d'OCTAVE abouti.

Face à ce contexte, les chefs d'équipe en charge de la planification de l'exploitation ont signé, dans le cadre de leur entretien professionnel, une lettre dénonçant les difficultés particulièrement impactantes qu'ils rencontrent dès le début de la haute saison de navigation 2018.

Aussi, sur le volet de la gestion des activités, la CFDT-VNF restera vigilante quant aux discussions nationales à venir et à leurs déclinaisons locales.

C'est à Compiègne que siègera la Société du Canal Seine-Nord-Europe (SCSNE)



Réunis le 15 mars dernier, les membres du conseil de surveillance de la société du Canal Seine-Nord-Europe ont voté la localisation de son siège. Parmi les 5 villes candidates, c'est celle de Compiègne qui a été retenue. Certains points aiguisent les questions ! (voir article Siège).

Il est clair que l'éloignement géographique de Compiègne vis-à-vis des sites de Béthune et Paris pose la question du devenir des personnels qui avaient fait le choix de s'investir auprès de la SCSNE. Après avoir œuvré parfois pendant de nombreuses années sur ce projet européen, investissement

qui permettra à ce canal de sortir de terre, ils se voient désormais face à un nouveau choix : subir une mobilité géographique conséquente ou mettre fin à leur contrat de mise à disposition. La CFDT-VNF restera vigilante sur la manière dont sera mené le dispositif de reclassement de ces personnels au sein de VNF.

Par ailleurs, alors qu'il était annoncé un engagement de l'Europe sur le financement du Canal Seine-Nord-Europe à hauteur de 2 milliards d'euros, qu'en est-il aujourd'hui ?

Alors élu président des Hauts-de-France, Xavier BERTRAND avait pris en main ce dossier et obtenu de l'Etat une régionalisation de la société de projet. Pour autant, il demandait que l'Etat apporte des garanties, quand l'Etat cherchait à se défausser de la garantie du prêt complémentaire et proposait de nouvelles taxes régionales pour rembourser ce prêt. Le bras de fer entre le président de région et le gouvernement a-t-il enfin abouti ?

Marc PAPANUTTI, directeur de cabinet de la ministre, nous avait informés, lors de notre dernière bilatérale, que la France avait une obligation de réponse à l'Europe pour la mi-mars... plus d'un mois est passé depuis et nous ne voyons toujours rien venir.

Suite de la table ronde sur les métiers des OPA avec la DRH du ministère



Lors de notre précédente bilatérale de février avec la DRH, celle-ci s'était engagée, suite à l'inscription de la rénovation statutaire des Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA) à l'agenda social 2018 des ministres, à nous fournir :

- un calendrier rétroactif des discussions à venir dans l'année sur ce dossier ;
- un point d'étape quant à l'instruction des dossiers de remboursement du trop-perçu du CPR (Complément à la Prime de Rendement) - d'autant plus que certains agents ont pu, et ce à juste titre, bénéficier de cette mesure ;
- un point d'étape sur les mesures engagées pour compenser la perte de salaire des trois premiers grades de la grille indiciaire suite à la hausse du SMIC horaire.

Aucune réponse ne nous a été apportée sur ces points.

Dans son récent courrier, la secrétaire du Ministère de la Transition Energétique et Solidaire (MTES), ayant indiqué que le dossier de la rénovation statutaire des OPA serait traité dans le cadre d'Action Publique 2022, la CFDT a d'emblée exprimé son scepticisme - contrairement à d'autres ! - sur la pertinence d'une telle rencontre.

La fin de cette réunion nous a donné raison. S'il est possible de croire que le ministère partage le besoin d'un projet renouvelé pour la carrière des OPA, il n'en est pas moins évident que la clé de voûte pour débloquer ce dossier se trouve ailleurs. Depuis le rapport de la Cour des Comptes sur les ouvriers d'Etat, les OPA essuient les plâtres de la méconnaissance totale de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sur les missions et les spécificités du corps OPA. A la question du ministère d'une consigne claire sur ce chantier, à savoir soit la fonctionnarisation soit la rénovation statutaire, la DGAFP reste muette.

En attendant la réalité du terrain est la suivante : après les vagues successives de réduction de postes et le moratoire sur les recrutements, les services sont contraints d'abandonner certaines missions exercées par les OPA. La situation des Directions Interdépartementales des Routes (DIR) et des Directions Inter-Régionales de la Mer (DIRM) est donc particulièrement critique.

212 OPA ont été embauchés entre 2012 et 2017, et les services ont remonté 60 demandes de recrutement pour 2018 (26 à VNF), sachant que 136 postes sont vacants !

Le camouflet du décret ITA, passé par là, engendre des pertes de salaires directes pour les OPA soumis aux réorganisations des services.

L'évolution pour parvenir à une solution consiste, d'après la DRH, à user de pédagogie active envers la DGAFP au travers d'une note de synthèse regroupant notamment un répertoire des métiers occupés par les OPA, les besoins des services sur les métiers d'avenir face aux évolutions technologiques...

Pour la CFDT, l'avenir des OPA est plus sombre que jamais. Seule la rénovation de ce statut avec une modification de la grille indiciaire pour le rendre plus attractif et en phase avec la réalité économique du marché de l'emploi permettra de sortir de cette impasse.

Cette revendication est la nôtre depuis une décennie, et nous continuerons à la porter activement pour l'avenir des OPA, la défense et la valorisation de leurs missions.

Les contrôleurs de l'ombre ou l'art de se défausser pour mieux manipuler !



Des réunions sont organisées par le ministère sur les élections professionnelles qui doivent avoir lieu le 6 décembre 2018 dans la fonction publique et ses opérateurs de l'Etat comme VNF.

Nous ne comptons plus les réunions où il nous est laissé à penser qu'un arbitrage interviendra sur le devenir de la Commission Administrative Paritaire (CAP) des Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat (PETPE). Comme cela traîne en longueur, il est utile de vous rappeler que l'enjeu sur cette question est de définir si cette CAP restera rattachée au ministère ou si elle sera directement rattachée à VNF.

Utile, comme à chaque évolution, de s'interroger sur l'intérêt de faire un tel changement historique pour ce qui concerne la représentativité des PETPE !

Si on écoute la direction de VNF, cela serait l'occasion pour elle d'avoir davantage la main sur la gestion de son personnel et de pouvoir peut-être gagner en autonomie.

- La difficulté pour la CFDT-VNF réside dans le fait que, systématiquement, lorsqu'est posée la question de cette autonomie au ministère comme à VNF, ils sont incapables de nous dire actuellement en quoi cela va consister !

- Un autre exemple, lorsqu'on évoque la possibilité de procéder au regroupement des grades C1 et C2 pour les personnels d'exploitation (le nombre d'agents en grade C1 étant faible et cela ayant déjà eu lieu lors des élections de 2014), la direction de VNF ne semble pas avoir son mot à dire et si c'est le cas, ne semble pas avoir suffisamment de crédit pour accélérer les arbitrages.

- La Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation (PTETE) avait mis presque deux ans à être revalorisée après la signature d'un accord entre la direction de VNF et les organisations syndicales. Lorsqu'elle l'a enfin été, elle aurait déjà dû être renégociée ! Demain cela ira-t-il plus vite ? VNF aura-t-il la main ?

- Après le choix unilatéral du ministère et de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) de regrouper dans le grade C2 tous les ex-AES (Agent d'Exploitation Spécialisé) avec les ex-CEE (Chef d'Equipe d'Exploitation) dans un même grade pour, au final, ne pas leur verser le même régime indemnitaire (ce qui a valu un recours au tribunal administratif et au Conseil d'Etat par la CFDT-VNF) qu'en sera-t-il demain ? VNF aura-t-il la main pour remettre de l'ordre dans ces inepties ?

- L'absence de concours entre le grade C2 et le grade C3 bloquant toute évolution sur concours mais générant de fait des missions prises en charge par quelques-uns sans reconnaissance professionnelle ou pécuniaire, VNF aura-t-il la main pour mettre en place le concours utile qui, cette fois, portera peut-être plus sur les métiers de la voie d'eau que sur la route ?

Les contrôleurs de l'ombre ou l'art de se défausser pour mieux manipuler ! (suite)

Toute une série de questions légitimes qui n'ont aucune réponse, ce qui laisse à penser qu'une fois encore le ministère n'aurait comme seul objectif de se laver les mains des personnels dont il a la gestion, mais pour lesquels la méconnaissance de la réalité est de plus en plus flagrante, l'incompétence de plus en plus marquante et l'intérêt qu'il leur porte de plus en plus inexistant !

S'agit-il encore une fois de donner la main à VNF sans pour autant vouloir lui laisser tous les leviers ? Nous n'y voyons aucun intérêt et nous renvoyons le ministère à ses responsabilités ! Inutile de chercher un nouveau porte-parole des mauvaises nouvelles pour mieux se cacher et se dédouaner d'absence d'arbitrage !

Cette décision sera tranchée lors du Comité technique ministériel du 5 mai 2018, où la CFDT-VNF désignera un expert pour représenter les personnels de l'établissement.

Quant à la mise en place d'une Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les CDD à VNF, la question reste posée. Sous l'élan de la CFDT-VNF, qui avait refusé la création d'une CCP dont l'unique but serait de traiter l'aspect disciplinaire de personnels déjà en situation précaire, l'ensemble des organisations syndicales s'était prononcé favorablement pour que ces personnels soient directement regroupés à la CCP ministérielle. Cette position est également celle permettant d'en assurer la meilleure représentativité avec des personnels formés, ce qui, sur les contrats courts de VNF, aurait été difficile voire impossible.

Encore une fois, sur la base d'une proposition argumentée, d'ailleurs rejointe par la direction qui en reconnaissait le bien fondé, la CFDT-VNF s'est positionnée ! Et encore une fois, même devant l'évidence et la logique, le géant au pied de plomb qu'est le ministère tarde à se prononcer et à arbitrer...

**Il ne faut jamais croire aux belles paroles,
mieux vaut croire aux belles preuves !
La confiance se gagne lorsque les promesses
se tiennent.**

Mobilisation des personnels de la DTSO pour défendre nos missions de service public et les effectifs correspondants



Dans le cadre du dernier CLHSCT, le Directeur territorial a annoncé le cadrage qui lui a été notifié en ce qui concerne les effectifs 2018. Le couperet est donc tombé : il faut supprimer 7 équivalents temps plein travaillés (ETPT) pour 2018.

Nous avons pris note de sa volonté de montrer l'exemple en supprimant le poste de directeur territorial adjoint, ce qui ramène la réduction des effectifs à 6 ETPT pour cette année. Toutefois, cela ne répond manifestement pas à la problématique du manque généralisé de personnels, dont la conséquence la plus visible est la multiplication des situations de risques psychosociaux (RPS) au sein de la DTSO.

A titre non exhaustif, il convient de renforcer en urgence les services de l'informatique, le pôle prévention, certaines subdivisions et l'exploitation. Quelques personnels en plus pour les autres services seraient également fortement appréciés. Sans cela, le risque de défaillance et de rupture de la continuité du service public devient malheureusement de plus en plus probable.

La CFDT-VNF a attiré l'attention de la direction dans le cadre du CLHSCT sur les notions de passage à la demande et d'astreinte exploitation qui méritent d'être précisées et revues au regard des moyens humains à disposition de la DTSO.

La direction a indiqué en CLHSCT que la trajectoire prise par le service en termes d'effectifs ne va pas s'améliorer dans les années à venir. La DTSO va être contrainte de revoir le niveau de service dans les prochaines années faute de moyens suffisants.

La direction a notamment annoncé que le service continuera l'automatisation des écluses et généralisera à terme le groupage d'écluses en début et fin de la haute saison.

La direction a également proposé une solution révolutionnaire pour faire face aux réductions d'effectifs : **l'auto-éclusage**. Cela consiste à former des usagers de la voie d'eau pour qu'ils manœuvrent eux-mêmes les écluses.

Indépendamment des questions de responsabilité juridique qui se poseront lorsque surviendront les premiers accidents liés notamment à la gestion hydraulique sur certaines écluses, la CFDT-VNF se demande si, dans le cadre de l'auto-éclusage, les usagers de la voie d'eau devront également entretenir les abords des écluses. En outre, faute d'agents d'exploitation titulaires en nombre suffisant, pourquoi ne pas demander aux usagers de participer aussi aux chantiers pendant les chômages afin de pouvoir rétablir la navigation dans les délais !

Par ailleurs, il convient également de souligner les conditions difficiles de mise en place de la navigation avec des contrats saisonniers qui ne permettent pas de couvrir l'ensemble de la haute saison. Les chefs d'équipe doivent jongler avec les personnels titulaires, les saisonniers et les vacataires afin de réussir à monter des plannings dont l'équilibre est des plus précaire au regard des différents aléas pouvant survenir : maladie, accident du travail...

Dans ce contexte, la CFDT-VNF a pris part dans l'intersyndicale dans le cadre du mouvement de grève du 22 mars 2018 afin de défendre le service public de la navigation sur le Canal des Deux-Mers et les personnels qui s'investissent tous les jours pour le faire fonctionner.

Les personnels ont répondu présent avec un taux de 20,83% des effectifs en grève et 33 écluses bloquées. Leur mobilisation a permis d'obtenir le retrait des notes de service sur les ponts du mois de mai et sur l'exploitation qui ont été imposés sans concertation avec les organisations syndicales.

Au titre de la CFDT-VNF, nous tenons à rappeler que le droit à congés des agents ne doit pas être limité au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer la continuité du service public. En ce qui concerne les saisonniers, nous tenons à souligner de nouveau que les saisonniers ont pour vocation de renforcer les effectifs titulaires pendant la haute saison et non de les remplacer.

Cette forte mobilisation à la DTSO exprime le malaise des personnels en ce qui concerne le manque de moyens humains pour assurer leurs missions. **Le socle d'effectif minimum est déjà atteint à la DTSO et il est urgent que VNF en prenne conscience.**

Là encore, nous ne lâcherons rien !



Lors d'un précédent CTUP de la DT Strasbourg, la direction a admis ne pas pouvoir tenir le niveau actuel de service au regard des crédits accordés par VNF et au-delà par la politique actuelle qui tend à réduire, voire supprimer, des services publics au détriment des personnels, des usagers et des consommateurs.

Cependant les agents ont bien compris que l'objectif initial de promotion et de développement de la voie d'eau a basculé sur des réorganisations successives générant des effets négatifs sur leur avenir !

OUI, les effets sur l'ensemble des agents sont néfastes et ne leur apportent que diverses formes de précarisation :

- précarisation des agents d'exploitation, qui sont réaffectés à la maintenance non spécialisée, **MAIS** au gré des aléas d'amplitudes de navigation et/ou de défaut de recrutement de saisonniers ou tout autre imprévu, ils sont rappelés à l'exploitation et servent de **bouche-trou** ;
- précarisation de l'emploi : pour preuve le va-et-vient des recrutements sur les catégories/Niveaux C, administratifs, amenant dans son sillage les risques psychosociaux par peur du lendemain, de l'incertitude de ne pas voir son contrat CDD renouvelé comme cela est souvent le cas ;
- précarisation de la maintenance au vu de la réduction des effectifs OPA de 94 à 68 OPA d'ici 2020, induisant une externalisation et son lot d'incertitudes par la méconnaissance de nos ouvrages ;

- précarisation par un défaut d'ambition à l'encontre des OPA dont on connaît le savoir-faire, et a contrario une efficacité exigée sans reconnaissance par des modalités d'avancement telles que la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) ;

- précarisation en termes de rémunération du fait d'une ITA dégressive spoliant les agents ;

- précarisation par l'évolution de la modalité 4bis pour les agents de droit public, avec des charges supplémentaires dans l'organisation entre vie de famille et travail.

Finalement ce sont toujours et encore les mêmes qui trinquent :

- rémunérations peu élevées ;
- surcharge de travail croissante et de plus en plus intenable ;
- succession de contrats précaires et de courte durée ;
- baisse des niveaux / grades des postes vacants.

Bref des réorganisations qui génèrent des contrats précaires à tour de bras et des risques psychosociaux !

Comment faire croire que dans un tel contexte, un climat de confiance puisse seulement perdurer ?

La CFDT-VNF combattra ces orientations et les mettra en lumière chaque fois que cela sera nécessaire ! Cela ne pourra pas se faire au gré de la direction et dans l'opacité totale.

Du nouveau à Strasbourg !

Suite au départ de **Patrick Becker** en tant que secrétaire de section, que nous remercions pour ses nombreuses années d'actions et son investissement sans faille, nous sommes heureux de vous annoncer l'élection d'une nouvelle secrétaire de section en la personne de **Patricia Goetz**.

Nous lui souhaitons une pleine réussite dans ses nouvelles fonctions et lui assurons tout notre soutien afin de défendre au mieux les intérêts de tous les personnels. Nous serons à ses côtés afin de veiller au respect des droits des personnels.

Nombreux sont les défis qui l'attendent mais sa détermination et son équipe soudée lui permettront de tous les relever.

Les négociations sur les projets de réorganisation reprendront bientôt...

Le point bloquant pour notre direction était la parution du décret Indemnité Temporaire d'Accompagnement (ITA). Celui-ci va sortir raccourci. Rappelons que le but de cette indemnité est d'accompagner les prochaines réorganisations sans baisse des rémunérations pour les personnels sur un laps de temps assez court.

Souvenons-nous qu'entre 2012 et 2014, la DT Nord-Est a réorganisé à tour de bras les cycles de travail au sein de l'exploitation avec, à la clé, quelques euros supplémentaires chaque mois sur la fiche de paie en contrepartie d'une plus forte présence sur le terrain pour la gestion hydraulique.

Dès demain, c'est un retour en arrière qui est annoncé. Mais ce sera sans compter sur les personnels qui, eux, ne sont pas des girouettes ! Il nous faudra de réelles garanties et refuser l'inacceptable.

Pourtant nous avons de belles promesses pour garantir leurs revenus mais « les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent ». Bercy reste aux commandes de ce pays et se moque bien de savoir comment les personnels de VNF terminent leur fin de mois. Pour exemple, alors que des ex-barragistes ont été indemnisés par une Indemnité Compensatoire Temporaire (ICT), la dernière version du projet de décret ITA ne reprend pas cette disposition, ni même la compensation des indemnités d'astreintes...

C'est à VNF de proposer une compensation à l'euro près à tous les personnels concernés par de nouvelles reconstructions de barrages et de nouvelles automatisations d'écluses afin que ceux-ci soient reconnus et bénéficient d'un maintien de traitement ! C'est un minimum !

Le projet stratégique classe notre réseau du petit gabarit en réseau saisonnalisé, et la DRHM casse le statut des saisonniers !

C'est une grande déception pour la gestion des ex-saisonniers qui seront désormais embauchés sous un nouveau contrat de droit public. Ils continueront à assurer les mêmes activités et missions que les années antérieures, tout en percevant un salaire plus bas et en conservant un emploi précaire.

Quant aux salariés et aux personnels administratifs et techniques :

Ce n'est pas gai non plus dans les services, où il faut s'attendre à des redistributions de tâches à tire-larigot. Ce sont 24 postes en moins annoncés en 2018 à la DT Nord-Est. Même si ceux-ci concernent en priorité l'exploitation, personne ne sera épargné et il ne faudra pas perdre en plus les postes non pourvus au 31 décembre.

MUTUALISATION DES SERVICES



Centre-Bourgogne

Établir des ponts entre les agents



La DTCB se démarque par une démarche de communication autour des canaux. En effet, cette année, le G170, qui s'est déroulé le 20 mars dernier, était axé sur les « ambassadeurs » des voies d'eau. On pourrait penser que sur ces canaux les efforts sont dirigés sur la qualité de service et les postes de travail. Cependant l'ensemble des personnels de la DTCB, quel que soit son poste et son statut, ne se sent pas intégré dans ces conciliabules et divers incubateurs d'idées, notamment en ce qui concerne les réponses que l'on doit leur apporter ainsi que celles à fournir suite aux interrogations des usagers.

Des personnels ont été heurtés dans leur ressenti, au vu du spectacle censé être humoristique mais qui semblait inapproprié vu les difficultés rencontrées sur le terrain. Comme disait un humoriste bien connu « on peut rire de tout mais pas avec n'importe qui ». A méditer...

La DTCB est fière d'avoir eu recours à l'hélicoptage pour installer une passerelle sur un site. Notre direction serait avisée de mettre autant d'énergie à établir des ponts entre tous les personnels !

Au lieu de cela, de mauvaises nouvelles circulent : le non-remplacement de nombreux titulaires, des créations de postes de catégorie A alors que les personnels de catégorie B et C s'épuisent, saturant de travail, certains emmenant du travail à domicile pour pouvoir tenir les délais imposés par la hiérarchie.

S'agissant du transfert de l'UTI Yonne de la DTBS à la DTCB, nous sommes inquiets, notamment concernant l'allocation des effectifs « supports » au sein de notre direction permettant d'assurer la gestion des personnels transférés. En effet, les services « supports » actuels de la DTCB sont en sous-effectifs et surchargés. Leur activité risque bien de s'amplifier par le transfert des personnels, sans qu'un renfort conséquent soit mis en place. Il aurait été souhaitable qu'en toute transparence le nombre réel des ressources humaines affectées aux tâches qui seront transférées soit clairement défini, et que tout cela soit anticipé. La démarche RPS/QVT (Risques Psychosociaux / Qualité de Vie au Travail) initialisée par notre direction, semble être mise entre parenthèses et cette situation risque de s'accroître très rapidement (une enquête sur le siège a d'ailleurs été demandée par la CFDT-VNF en CTUP).

DT Bassin de la Seine

Nouvelle tête, même direction

Après cinq ans d'exercice notre directeur, Alain Monteil a quitté l'établissement public pour exercer les plus hautes fonctions hiérarchiques au sein de la Direction des Routes d'Ile-de-France (DIRIF), et est remplacé par Dominique Ritz, précédemment conseiller à la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM). Après un passage sur la route et par le rail, il prend cette fois la voie d'eau à la DTBS. Il serait exagéré de croire que de chaudes larmes ont accompagné ce départ prévisible et attendu. Les regrets ont été de (très) courte durée du côté des OS qui, sur la fin de son règne, commençaient à trouver le temps singulièrement long.

Que restera-t-il de son passage à la DTBS ? Celui qui a occupé ce siège pendant plusieurs années peut-il laisser une trace durable dans les esprits ? Qui se souvient des noms des précédents directeurs territoriaux (du service navigation de la Seine, à l'époque) et de leurs actions ? De quelle manière les arbitrages de la direction influencent l'action des agents sur le terrain et l'activité des usagers de la voie d'eau ?

Les cadres de direction passent, comme les ministres, le temps d'une législature en imposant une politique qu'ils semblent ne pas avoir choisie. Pourtant, pendant cinq années, le directeur a le temps de mettre en place un dialogue qui peut s'avérer constructif.

En règle générale, à la DTBS, la discussion commençait quand il n'y avait plus rien à décider, ce qui donnait lieu à des échanges épiques qu'on aurait pu qualifier ailleurs de dialogue de sourds. La détermination à conduire à terme certaines restructurations témoigne de l'aveuglement dont faisait preuve la direction territoriale, les résultats obtenus apparaissant souvent bien loin de l'objectif escompté.

Toute la différence est peut-être là, quand se fait le choix de celui qui doit assumer la responsabilité d'une direction : donner l'illusion d'un dialogue constructif ou être prêt à entendre les attentes de ses collaborateurs.

DT Nord Pas-de-Calais

Lorsque la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prend l'eau !

Plus les mois passent et plus ils se ressemblent...

A la DT Nord Pas-de-Calais, des réunions ont lieu en catimini au sein de certains services de la Direction Territoriale pour recenser les activités doublons entre les services supports et les UTI. Seraient-ce les prémices d'une future organisation reconcentrant vers le haut de la pyramide des emplois de notre DT une partie des postes de catégorie C susceptibles d'être supprimés ? Notre équipe directive, par des méandres dirigés, nous vend une pseudo réorganisation avec un objectif cible 2022, pour laisser penser aux agents que rien ne sera fait avant cette date butoir !

Lors du dernier CTUP, la CFDT-VNF a demandé la notification des effectifs par niveaux et par macro-grades afin d'avoir un vrai débat, une vraie présentation des emplois impactés !

On ne peut pas dire que le dialogue se soit installé depuis, et nous devons faire face à un mutisme préoccupant.

Pourtant vous avez le droit à l'info !

La CFDT-VNF veut être partie prenante dans le schéma d'emploi de notre service !

Les dernières décisions contradictoires présentées au CTUP, au cas par cas, sont la preuve que, ces dernières années, la gestion prévisionnelle des effectifs, au sein de notre Direction, a bel et bien été oubliée, même bafouée, et que nous allons en payer le prix !

La section CFDT-VNF Nord Pas-de-Calais, même si elle ne cautionne pas cette politique d'austérité, souhaite transparence et concertation sur le Schéma d'Emploi lié à la réduction des effectifs au sein de la direction territoriale. Aussi, elle demande une présentation claire de la répartition des emplois, des postes impactés, des postes priorités, avec des organigrammes à l'appui, ainsi que des explications sur les arbitrages de la direction. Bref : des réponses aux vraies questions qui minent notre quotidien ces dernières semaines !

DT Rhône-Saône

Demande d'Aide Médicale d'Urgence !



La DTRS souffre de l'anorexie des effectifs. Bien qu'ayant fait l'objet d'alertes incessantes, son état ne fait qu'empirer.

Le régime drastique auquel elle est soumise depuis bien trop longtemps l'a considérablement affaiblie et privée de ses forces. Des lambeaux d'effectifs subsistent ici et là sur son corps décharné mais ces derniers sont bien frêles et fragiles...

Aussi, que penser quand, en plein milieu de l'été, on lui supprime les maigres rations qu'elle avait réussi à mettre de côté de façon à anticiper la diminution des effectifs ?

A moins que l'on ne la prive plus dans les années à venir, la fin semble inéluctable et cette anorexie des effectifs va la conduire à disparaître...

Société du Canal Seine-Nord-Europe (SCSNE)**« Compiègne qui voudra... »**

Découvrez la suite de notre feuilleton consacré au Canal Seine-Nord-Europe et à son univers impitoyable !

Rappel des épisodes précédents : après le divorce de la Société du Canal Seine-Nord-Europe avec VNF, celle-ci s'est décidée à prendre son indépendance en emménageant dans de nouveaux murs. Pour tourner la page et enfin profiter de sa nouvelle vie, elle devait faire le choix entre 5 lieux dans les Hauts-de-France : Arras, Amiens, Noyon, Cambrai ou Compiègne. Après avoir longtemps repoussé sa décision, va-t-elle enfin faire un choix ? Est-ce que sa décision sera rapidement appliquée ? Et au final, qui obtiendra la garde des employés ?

Cette réunion du conseil de surveillance tenue le 15 mars dernier était importante pour la SCSNE puisqu'elle devait aboutir à un choix d'implantation pour accueillir le nouveau siège de la structure. Après des mois d'échanges avec les 5 communes désireuses de proposer un site d'implantation, un vote a permis de trancher et de désigner Compiègne comme site d'installation. Si cette décision permettait enfin aux employés d'y voir plus clair dans leur avenir en leur fournissant le lieu de leur future résidence administrative, les conditions dans lesquelles elle a été prise ne manquent pas de soulever un certain nombre de questions.

En effet, le mode de vote choisi était à bulletin secret et les administrateurs, issus de l'Etat et des Collectivités, ont donné leur préférence au site de Compiègne avec seulement deux voix d'avance sur Arras. Quand on sait que certains administrateurs n'étaient pas présents pour faire ce choix important pour l'avenir du projet, que ces absents n'ont d'ailleurs pas donné pouvoir (ou procuration au choix sur le terme adéquat) ni instruction de vote à qui que ce soit, on est en droit de se demander si cela traduit un manque d'implication (volontaire) de la partie concernée.

Rajoutons que, pour faire ce choix, les personnels n'ont pas été consultés au préalable, même à titre informel, par la direction de la SCSNE. De plus, cette décision concernant leur avenir leur est parvenue via un article du courrier Picard le lendemain matin dans un communiqué de presse...de la SCSNE. Cet article précisait même une date d'application de la décision en juin prochain. Le temps est un luxe et il est vrai que consacrer 5 minutes à rédiger et envoyer un mail à ses équipes pour les informer de leur nouveau site d'implantation aurait représenté un immense gâchis de temps et d'énergie.

Au final, les sites de Béthune et de Paris doivent disparaître et les salariés doivent décider rapidement s'ils suivent ou non la SCSNE à Compiègne.

Même si la division technique s'est vue proposer la possibilité de disposer de locaux à Lille, cette option a été clairement refusée à l'ensemble des personnels occupant des fonctions supports. Un élargissement de cette proposition à l'ensemble des personnels aurait pu démontrer un intérêt à leur égard de la part de la direction de la SCSNE... Mais il n'en a rien été !

En analysant le déroulement de cette prise de décision, le fait que la CFDT-VNF ait négocié et signé au préalable un accord leur permettant de bénéficier d'un reclassement interne au sein de VNF s'avère être une bonne décision devant le manque d'entrain de la SCSNE à conserver l'équipe qui travaille sur ce projet depuis de nombreuses années.

Souhaitons toutefois que, dans les prochaines péripéties du Canal Seine-Nord-Europe, la prise en considération de nos collègues jouera un rôle plus central dans le scénario de votre feuilleton préféré. Sur ce dernier point, le PPRH a déjà pris contact avec l'ensemble des personnels mis à disposition pour confirmer ou non leur mobilité géographique.