

À LA UNE

p. 3

**EX-AES et EX-CEE,  
la direction joue  
les prolongations.  
On refait le match !**

Les Eq'Eaux  
Nationaux

p.4 à 16

Les Eq'Eaux  
du Ministère

p.17 à 18

Les Eq'Eaux  
des Régions

p.19 à 25

# Sommaire

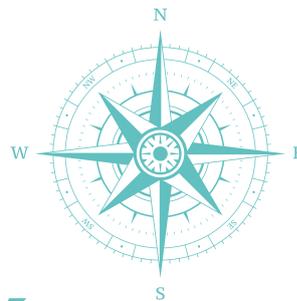
p. 3 A la une

p. 4 L'agenda

p. 5 Les Eq'Eaux Nationaux

p. 17 Les Eq'Eaux du Ministère

p. 10 Les Eq'Eaux des Régions



## ÉDITO

Nous plaçons ce numéro de l'été sous le signe du mondial de foot 2018. Comme les bleus, les matchs se succèdent et apportent leur lot d'efforts et de doutes.

Comme vous le constaterez à la lecture de ces pages, notre principal sujet de préoccupation, en ce moment, c'est l'avenir et le devenir des OPA.

Nous engageons depuis plusieurs mois maintenant un bras de fer avec la direction et le Ministère pour que nos collègues OPA ne restent pas sur le bord du canal : évolution de carrière, mobilités, primes ...

L'État réduit la voilure mais ils ne doivent pas en faire les frais.

Nous avons tout de même obtenu quelques victoires et avancées sociales à découvrir dans ce numéro estival.

Nous vous souhaitons d'excellentes vacances, chaudes et ensoleillées, et vous donnons rendez-vous en septembre plus motivés encore à défendre vos intérêts.

**Rudy DELEURENCE**

Secrétaire général  
de la CFDT-VNF

# EX-AES et EX-CEE, la direction joue les prolongations. On refait le match !

## Première mi-temps, les ex-aes changent d'équipe et les ex-cee laissés sur le banc de touche

En 2016, la DGAFP et le ministère avaient décidé de basculer les ex-AES dans le grade C2 chef d'équipe. Au regard de cette décision, nous avons évidemment demandé le reclassement de l'ensemble des ex-CEE dans le nouveau grade C3 ; il a fallu maintenir collectivement la pression. Face à notre détermination, le ministère avait fini par acter que les chefs d'équipes titulaires du concours et/ou en position d'encadrement basculeraient dans ce nouveau grade sur... deux ans. Rien que ça ! D'autant que rien n'était mis en place pour les autres !

## Deuxième mi-temps, face à l'anti-jeu de la direction, vos élus font des appels croisés pour reprendre l'ascendant sur le match

Début 2017, nous signions avec le Directeur Général un protocole de sortie de grève actant notamment une prime spécifique de 350 € permettant de valoriser les CEE et CEEP issus du concours dans la limite du plafond indemnitaire. C'était sans compter sur les rebondissements des arrêts

de jeu. S'appuyant sur le principe d'égalité de traitement (ce qui est un comble de la part du ministère qui a regroupé les ex-AES avec les ex-CEE dans le grade C2 tout en refusant de verser la PTETE de CEE), le ministère s'est opposé à cette mesure en argumentant sur le fait que celle-ci créait une différenciation. Nous n'avons donc rien lâché jusqu'à la fin du temps additionnel, et nous avons abouti à un avenant qui rend juridiquement possible la mise en œuvre de l'accord. Cet avenant convenait le versement d'une prime spécifique ponctuelle de 350 € valorisant les ex-CEE et CEEP encadrés par des personnels de catégorie A ou B sans pour autant déroger au plafond du régime indemnitaire de 4 700 €. Encore fallait-il qu'il soit signé !

## Une équipe indéfectible jusqu'aux tirs au but

Cet avenant vient donc d'être signé après 1 an, 5 mois et 10 jours de lutte sans relâche. La prime devrait donc être versée cet été dixit la direction. Toutefois, comme Saint-Thomas, nous attendons de voir cette prime sur les fiches de paye ! Malgré la fatigue et les doutes d'un match qui joue les prolongations, nous n'avons rien lâché.

## Versement de la PTETE AES aux EX-AES et titres restaurant pour les agents de droit public : le match retour

- Le versement de la PTETE AES aux ex-AES devenus les CEE du grade C2 : nous avons engagé un recours toujours en cours au Tribunal Administratif et au Conseil d'État, et nous reviendrons très vite vers vous sur ces dossiers !
- Idem sur le dossier des titres restaurant pour les agents de droit public qui ne peuvent pas bénéficier de restauration collective et donc de la participation financière de VNF à leurs frais de restauration.

## Une rencontre au sommet à suivre les prochains mois...



# AG EN DA

Juillet  
Août  
Septembre  
2018



**19 juin 2018**

Réunion CTU Formation de Droit Privé



**20 juin 2018**

Réunion DG/DS  
Signature avec le directeur général de l'avenant technique au protocole de sortie de grève CFDT-VNF du 10 janvier 2017



**28 juin 2018**

Conseil d'administration de VNF



**29 juin 2018**

Signature avec le directeur général de l'accord NAO 2018 et de l'accord intéressement 2018/2020



**4 juillet 2018**

Réunion CTU Formation plénière



**5 juillet 2018**

Réunion DG/DS



**29 août 2018**

Réunion de concertation élections 2018 avec la direction



**6 septembre 2018**

Réunion DS/DG



**18 septembre 2018**

Réunion CTU Formation de droit privé



**27 septembre 2018**

Réunion CTU Formation plénière matin  
Formation public après-midi

## La CFDT-VNF, un syndicat organisé qui ne lâche rien !



### Notre haka : pugnace et efficace

La CFDT-VNF est sur tous les fronts et se mobilise sur de nombreux sujets concernant les personnels publics comme privés. Au-delà des avancées sociales qu'elle a obtenues, souvent à force de ténacité, et que vous retrouverez dans le bilan présenté sur le site [www.elections-cfdtvnf.fr](http://www.elections-cfdtvnf.fr), la CFDT-VNF porte de nombreuses revendications, parfois depuis plusieurs années, et ne lâche rien ! À titre d'exemple, la mise en place d'un intéressement pour tous et l'octroi des titres restaurant pour les personnels publics sont des sujets qu'elle a mis sur la table depuis de longue date et qu'elle continue de porter au profit des personnels de l'EPA. La persévérance porte ses fruits ! À titre d'exemple de ténacité, le directeur général vient enfin de valider l'application des dispositions prévues par le protocole de grève du 1er janvier 2017.

De plus, bien loin de se satisfaire des veines paroles, la CFDT-VNF privilégie les résultats. Aussi, compte tenu de la fragilité du dialogue social instaurée au sein de l'EPA, rapport de force et ténacité sont de rigueur pour contourner les obstacles, obtenir des résultats et

conserver nos acquis. Et là encore, la CFDT-VNF a su montrer ses preuves et continuera à défendre votre cause et à se battre pour vous.



### L'union fait la force

Afin de se faire entendre, la CFDT-VNF s'appuie sur son réseau tout en respectant une logique de communication.

## La CFDT-VNF, un syndicat organisé qui ne lâche rien ! (suite)

Ainsi, les discussions portant sur des sujets territoriaux sont débattues au niveau des instances locales. Pour autant, en cas d'absence de réponse, la CFDT-VNF n'hésite pas à remonter vos revendications au niveau national de VNF lorsque cela s'avère nécessaire, ou même d'interpeler directement le ministère afin de tenter de débloquent certaines situations. Lorsque les circuits sont bouchés d'un côté, la CFDT-VNF sait activer d'autres leviers de communication pour faire avancer les dossiers et dépasser les lenteurs administratives de l'établissement et du ministère. Peu importe le chemin et le temps nécessaire, l'essentiel est d'y arriver !

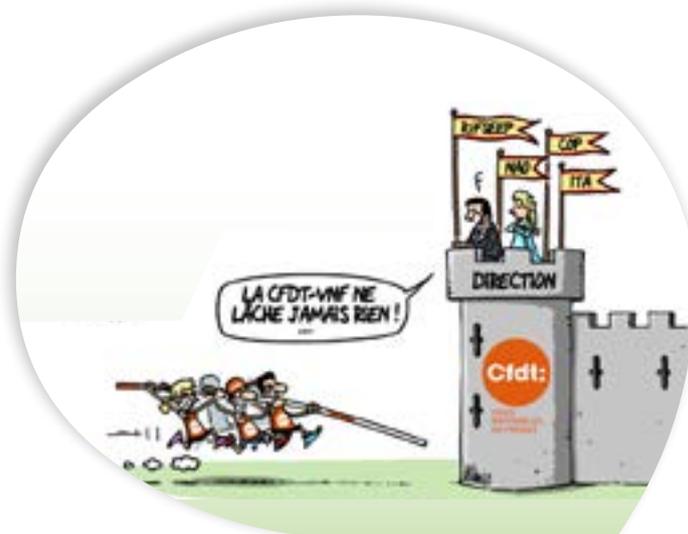
### Vous êtes notre letmotiv

La CFDT-VNF vous présente d'ailleurs régulièrement, à travers les HMI qu'elle organise au sein de vos services, l'état d'avancement des concertations et le résultat des négociations en toute transparence. Participer à ces réunions vous permet de vous informer et d'exprimer vos revendications afin que celles-ci soient entendues, défendues, portées, relayées au niveau local, mais aussi au niveau national lorsque cela s'avère nécessaire.

Présente à travers chacune de vos directions territoriales, la CFDT-VNF se veut être un syndicat démocratique et met un point d'honneur à la concertation au sein de ses équipes. C'est ainsi dans

un esprit collectif qu'elle porte ses revendications, en cohérence avec les attentes du personnel. Une communication interne en toute transparence lui permet de coordonner les différents avis émis par ses représentants et d'aboutir dans la concertation à des revendications partagées. C'est la richesse de ces échanges qui lui permet de porter un même message au sein des différentes instances locales, relayées au niveau national, mais aussi de partager des avis sur des projets communs à plusieurs directions territoriales. Les discussions actuelles relatives au transfert de l'UTI de l'Yonne de la DTBS vers la DTCB en sont encore un exemple (voir article DTCB).

Loin de vendre du rêve, la CFDT-VNF porte des revendications réalistes, en cohérence avec les moyens de l'établissement. Et c'est cette posture qui lui permet d'obtenir des avancées concrètes dans l'intérêt des personnels.



## Bon à savoir

**Consultez ici** pour voir la note de gestion relative aux mobilités des OPA émise par le Ministère. La CFDT-VNF souhaite que la situation des besoins et des recrutements 2018 soit mise sur la table, ainsi que le devenir du corps des OPA au sein de VNF et des CDD de droit public recrutés en 2017 pour palier à l'absence de recrutement OPA. Faute d'être une issue satisfaisante pour la CFDT-VNF, la note de gestion ministérielle ouvre des perspectives pour certaines mobilités qui s'avèrent actuellement impossibles. Par soucis d'équité pour les OPA d'un même ministère, il est primordial que nous nous interroguions sur la déclinaison de cette note au sein de l'EPA VNF. **Voir le Flash Info.**

# Commission des carrières et des rémunérations

## De l'huile dans les rouages

### SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

#### Une commission biannuelle pour statuer sur la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé

Une réunion de la commission des carrières et des rémunérations a été organisée le 31 mai dernier. Espace d'échanges et de dialogue, elle est chargée d'étudier et d'émettre des propositions sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé. Rappelons que les salariés de droit privé qui, après concertation auprès de leur hiérarchie, estiment avoir un problème de rémunération ou d'évolution professionnelle sont invités à saisir cette commission, qui se réunit 2 fois par an en principe (juin et octobre).

Cette commission est composée de 4 représentants du personnel CFDT-VNF et, côté direction, du DRH adjoint, d'un représentant de la Division Recrutement, Formation, Compétences et Carrières mais aussi d'un secrétaire général et d'un responsable PPRH désignés pour chaque commission. L'objectif étant de bénéficier de l'expérience et de l'expertise de terrain d'encadrants RH de proximité. Pourtant, depuis la mise en place de cette commission, ce sont toujours les mêmes représentants qui sont présents à cette réunion. La CFDT-VNF a rappelé à la direction le principe de sa composition et a demandé une fois de plus à la direction de revoir la nomination de ses représentants à chaque réunion.



#### Réunion du 31 mai, méthodologie et situations individuelles à l'ordre du jour

L'ordre du jour de la réunion du 31 mai portait sur deux points essentiels, à savoir, la présentation d'un guide méthodologique relatif à la fixation de la rémunération à l'embauche et l'examen de situations individuelles en matière de carrière et de rémunération.

À ce titre, plusieurs salariés nous ont saisis afin d'émettre un avis sur leur situation. Après avoir étudié rigoureusement chacune de leurs revendications au regard des règles de gestion et de rémunération de l'établissement, nous avons porté et défendu auprès de la direction plusieurs dossiers individuels. La direction a pris note de nos propositions et s'est engagée à revenir vers nous après un arbitrage du directeur général.

La deuxième partie de la réunion était consacrée à la présentation du projet de guide méthodologique, dont l'objectif est d'accompagner les PPRH à la définition de la rémunération à l'embauche des salariés de droit privé. Ce support permet de clarifier les règles de gestion relatives au recrutement et d'harmoniser les pratiques en la matière. Au-delà de cet outil, la DRH a souligné qu'elle accompagnerait les PPRH par l'organisation de web conférence.

La CFDT-VNF, après avoir apporté plusieurs modifications sur ce document que la direction a prises en compte, a souligné la qualité du travail réalisé qui permettra, espérons-le, de réduire les iniquités d'une DT à une autre. Il faut dire que cette gestion est complexe pour des PPRH qui sont amenés à recruter de façon peu régulière et dont la charge de travail est déjà bien lourde. Aussi, la DRH se doit d'accompagner ses personnels RH afin de leur donner les moyens nécessaires pour faciliter cette activité très ponctuelle.

# Commission des carrières et des rémunérations

## De l'huile dans les rouages (suite)

### SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

#### **A priori, une réelle volonté de mettre en œuvre une politique salariale plus lisible et plus équitable**

À l'occasion de cette réunion, la direction nous a informés de la notification du marché relatif à un accompagnement par la réalisation d'une étude en vue de préparer les bases d'une nouvelle politique de rémunération pour les salariés de droit privé. Souvenez-vous, lors de la NAO 2017, la direction s'était engagée à clarifier sa politique de rémunération. Outre la fixation d'une politique lisible et équitable permettant d'offrir une visibilité quant à l'évolution salariale induite par l'ancienneté et le développement des compétences, elle s'était engagée à effectuer une analyse sur la révision de la grille des rémunérations (minimums conventionnels et plages de gestion). Dans ce cadre, un appel d'offres a été lancé en avril dernier pour permettre l'accompagnement de la DRH dans cette démarche par un cabinet extérieur.

De son côté, la CFDT-VNF met en place un groupe de travail afin d'analyser les éléments qui seront fournis par la DRHM et d'émettre des propositions dans l'objectif de définir une politique salariale équitable et conforme au marché de l'emploi.

#### **Ordre du jour de la réunion du 3 octobre, sollicitez-nous !**

Une prochaine réunion des carrières et des rémunérations est d'ores et déjà programmée le 3 octobre prochain. Dans ce cadre, 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 ,
- une incohérence et un décalage salarial.

**Contactez-nous et nous vous accompagnerons dans cette démarche**



# Réforme de la comptabilité publique

## Premiers « couacs » lors de l'expertise d'impact de la GBCP



La mise en place de la réforme de la Gestion Budgétaire et Comptable Publique, devenue obligatoire à compter du 1er janvier 2017, a suscité de nombreuses réorganisations à VNF par la restructuration des services comptables et, par la même, a généré un impact significatif sur de nombreux postes de la filière comptable. Face à ce constat, le CHSCT central a demandé la mise en place d'une expertise externe au sein de l'établissement.

Afin de se faire accompagner, la direction a fait appel à l'assistance du cabinet DEGEST. Une réunion de lancement a été organisée le 16 mai dernier, en présence de ce cabinet et des représentants des organisations syndicales (OS) représentatives. A cette occasion, le principe de constitution des listes de personnels amenés à être audités a été acté. Celui-ci était censé reposer sur la concertation entre les secrétaires généraux et les organisations syndicales afin de définir des listes de personnels communes, dans un esprit de consensus. En cas de désaccord, les organisations syndicales avaient alors la possibilité de présenter leurs propres propositions au Cabinet DEGEST, charge à celui-ci d'établir une liste mixée des différentes propositions émises par les OS et la direction.

Alors que la CFDT-VNF avait déjà identifié et sondé plusieurs collaborateurs de son côté, telle a été notre surprise de constater que la direction avait parfois

décidé unilatéralement de la liste des personnels à auditer. La CFDT-VNF a interpellé la direction sur ces manquements lors du CHSCT central du 21 juin dernier et a demandé une clarification rapide auprès des Secrétaires généraux et des CHSCT locaux sur la méthodologie à retenir et le calendrier qui en découle.

La CFDT-VNF restera vigilante sur le respect des modalités définies dans le cadre de cette expertise afin que le rapport final émis par le cabinet DEGEST soit le plus exhaustif et objectif possible sur le traitement professionnel et social des personnels impactés par cette réforme.

La CFDT-VNF précise qu'elle n'avait aucun a priori sur le choix des personnes à auditer, mais souhaitait avant tout s'assurer d'un choix équilibré entre les représentants de la direction et des opérationnels. Pour certains en effet, ils ont subi cette réforme assaisonnée d'une réorganisation pendant laquelle la direction ne s'est guère attardée sur les conditions de mise en œuvre et l'impact RH qui en découlaient.

# Négociations annuelles obligatoires (NAO)

## Un accord équilibré en matière d'augmentations individuelles et collectives



Les négociations relatives au projet d'accord collectif NAO 2018 ont été finalisées sur la base d'un cadrage salarial de 1,4 % de la RMPP (évolution de la rémunération moyenne des personnels en place) pour les salariés de droit privé. Même si la CFDT-VNF déplore les faibles moyens octroyés par les tutelles financières, elle est parvenue à un accord équilibré en optimisant l'enveloppe budgétaire allouée d'un montant de 315 K€ (hors effet report).

### Une augmentation de 30 € bruts / mois / salarié

Aussi, après de riches et durs échanges avec la direction, la CFDT-VNF a obtenu l'engagement d'une mesure générale à hauteur de 300 € annuels bruts, soit 25 € bruts/mois/salarié. Au-delà de cette mesure, une augmentation forfaitaire de 65 € bruts/an/salarié a été actée afin de couvrir la hausse de la CSG au 1er janvier 2018. C'est ainsi une augmentation globale annuelle pérenne de 365 € bruts/an/salarié que la CFDT-VNF a réussi à obtenir, soit un peu plus de 30 € bruts/mois. Bien loin de la proposition initiale de la direction portée à 156 € bruts/an/salarié, soit 13 € bruts/mois, la CFDT-VNF a mis un point d'honneur à obtenir une mesure

générale pérenne significative en 2018 suite aux deux années de gel. Cette mesure représente une enveloppe de 169 K€ et prend effet dès le 1er janvier 2018. Cette augmentation fera l'objet d'un versement avec effet rétroactif sur la paie de juillet.

### Une enveloppe de 58K€ et de 88K€ pour mettre en oeuvre les dispositions de la Convention Collective et récompenser le mérite

S'agissant des mesures individuelles, une enveloppe de près de 58K€ a été dégagée afin de mettre en œuvre les dispositions prévues par la convention collective (mobilités, évolutions de fiche de poste, rattrapage des minimums de plage de gestion, GIPA) et accords collectifs.

En complément, une enveloppe de 88K€ permet de reconnaître l'expertise d'un salarié sur son poste par une augmentation salariale pouvant aller jusque 3 %, ou d'octroyer une prime variant de 500 à 1.500 € en reconnaissance du travail accompli sur un projet ou dossier particulier au cours de l'année 2018.

### Et quelques autres avancées sociales dans cet accord ...

Au-delà de ces différentes mesures générales et individuelles, la CFDT-VNF a émis d'autres propositions « hors enveloppe RMPP ». Même si certaines d'entre elles n'ont pas été retenues par la direction, elle a néanmoins obtenu les avancées sociales suivantes :

- la revalorisation du montant du complément familial à hauteur de l'inflation, soit 1,1 % ;
- la prise en compte d'une priorité de mobilité géographique dans le cadre d'une mutation du conjoint ;
- la mise en place d'une passerelle entre VNF et les établissements publics sous tutelle du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaires (MTES).

## Négociations annuelles obligatoires (NAO) Un accord équilibré en matière d'augmentations individuelles et collectives (suite)

### Fiabilité des chiffres : la direction doit revoir sa copie

Nous ne nous épancherons pas sur le manque de fiabilité des chiffres présentés par la direction que nous avons une fois de plus constaté lors de cet exercice et qui ont prolongé les discussions autour de cette négociation.

Présenté dans le flash infos communiqué par mail le 5 juin 2018 à l'ensemble des salariés de droit privé de l'EPA, les résultats de ces discussions ont été explicités aux salariés de droit privé du siège et du Nord Pas-

de-Calais lors de l'HMI du 12 juin dernier. Consultés sur les dispositions encadrant le projet d'accord collectif NAO 2018, les salariés des DT ont été invités à s'exprimer par retour de mail ou à nous contacter directement pour des informations complémentaires.

Les salariés du Siège et de la DT NPDC présents lors de HMI du 12 juin se sont exprimés favorablement. Vous retrouverez, ci-joint, le [flash infos](#) ainsi que [l'accord NAO 2018](#) visé par le contrôleur général et signé le 29 juin 2018 par la direction et la CFDT-VNF.

## Audit sur la gouvernance « Sécurité Santé Travail » Absence d'information et de coordination avec les CHSCT

Un audit « Sécurité Santé Travail » a été lancé sous l'impulsion de la direction générale et le pilotage de la mission audit interne à VNF. Alors que ce sujet relève directement les principales prérogatives du CHSCT, la direction n'a pas jugé bon d'informer en amont les membres de cette instance du lancement de cette démarche. De même, aucune communication auprès de la filière métier concernée n'a été assurée. Certains de nos collègues ont ainsi été contactés pour être audités, sans même avoir connaissance au préalable de l'objet de cette audition ni de son objectif final.



Aussi, la CFDT-VNF a interpellé la direction en demandant l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du dernier CHSCT central qui s'est tenu le 21 juin. Lors de cette instance, la CFDT-VNF a dénoncé l'absence de méthodologie encadrant un projet d'une telle ampleur et demandé à être informée du déroulé de cet audit et du calendrier qui en découle. Elle a rappelé à cette occasion l'importance d'une concertation auprès des personnels concernés et a demandé qu'une information soit faite auprès de ceux-ci tout en leur laissant la possibilité de s'exprimer s'ils le souhaitent.

Les représentants de la CFDT-VNF au CHSCT Central ont reporté leur étonnement quant au manque de communication auprès de cette instance alors que cela touche directement leurs prérogatives. Pour la direction, cela ne concerne pas l'instance du CHSCT Central puisqu'il s'agit d'un audit et non d'une expertise. A l'inverse, la CFDT-VNF pense que cette démarche peut impacter à terme l'organisation future de la sécurité-prévention de l'établissement et que cela rentre tout à fait en compte dans son domaine de compétence. Les élus ont également rappelé que d'informer ne fait jamais de mal et contribue à une meilleure compréhension des personnels.

## Extension de l'intéressement, un combat à poursuivre !

En 2012 déjà, Monsieur PAPINUTTI alors directeur général de VNF avait écrit un courrier à l'ensemble des salariés de l'EPIC pour leur indiquer que si l'accord d'intéressement devait être supprimé ou revu à la baisse pour permettre l'élargissement à l'ensemble du personnel de l'EPA, une compensation financière serait mise en place. Il avait d'ailleurs précisé le montant de 120 € mensuels par salarié.

La CFDT-VNF revendique l'incohérence de maintenir un dispositif à l'usage exclusif des salariés de droit privé alors que tous les personnels contribuent à l'atteinte des objectifs de VNF. Il est donc primordial d'obtenir les moyens de mettre en œuvre cette compensation pour les salariés de droit privé et d'ouvrir les négociations pour la mise en place d'un accord d'intéressement pour l'ensemble du personnel, et cela quel que soit son statut. Il est nécessaire de le faire même si cela doit être sur un plafond de la masse salariale inférieur à 4% comme c'est le cas actuellement, d'où le principe de la compensation financière pour les actuels détenteurs.

Malheureusement, une nouvelle fois, les tutelles se sont opposées à ce principe qui est pourtant la continuité de ce qu'ils ont souhaité : mettre en place un EPA et regrouper l'ensemble du personnel VNF.

N'ayant pas obtenu des tutelles les moyens de mettre en place une compensation financière pour les bénéficiaires actuels, la CFDT-VNF a dû négocier ce nouvel accord d'intéressement à destination uniquement des salariés de droit privé. Ne pas le faire aurait conduit à une suppression pure et dure du dispositif pour l'ensemble du personnel et aurait contribué à refermer une porte entrouverte. Rappelons en effet que nous avons l'obligation de conclure la négociation au plus tard le 30 juin sous peine qu'il n'y ait plus rien pour personne. Les représentants de la CFDT-VNF n'ont pas manqué de rappeler les engagements passés de Monsieur PAPINUTTI, actuel directeur du cabinet de la Ministre, et l'incohérence d'un tel dispositif pour 10% du personnel.

Comme à notre habitude, nous ne lâcherons pas ce sujet majeur pour la communauté de travail et pour le personnel de l'EPA. Nous veillerons également comme à chaque fois à ce que cet élargissement se fasse au profit de toutes et tous et non aux dépens de certains.

L'accord d'intéressement a été présenté au CA du 28 juin et visé par la direction et la CFDT-VNF le 29 juin. Vous pouvez le retrouver en suivant [ce lien](#).



# Titres restaurant pour tous !

## Un acquis social à deux vitesses.

La direction a inscrit à l'ordre du jour de la réunion DS/DG du 20 juin, un point d'information portant sur les titres restaurant. La CFDT-VNF étant à l'origine de cette revendication forte des personnels, a rappelé à cette occasion ses attentes et ses demandes :

- mise en place d'un titre restaurant pour l'ensemble des agents qui ne bénéficient pas de l'accès au restaurant administratif et donc de la participation de VNF ;
- maintien du dispositif en place pour les restaurants conventionnés ou restaurants administratifs pour les agents qui s'y rendent ;
- aucune imputation sur les budgets actuels d'action sociale ni de pénalisation sur les dispositifs salariaux en place ou à venir.

Si dans l'idéal, il conviendrait d'appliquer le même dispositif que pour les salariés privés, à savoir un titre restaurant à hauteur de 9 €, nous avons conscience que le coût engendré de 4 millions d'euros serait la meilleure raison pour les tutelles financières de ne pas y donner suite. Nous n'entrerons pas dans cette surenchère dont quelques-uns sont experts, car cela conduirait inévitablement au « tout ou rien » aux dépens des agents.

### **Dans un premier temps, étendre les tickets restaurant aux personnels éloignés des restaurants collectifs**

De plus, avant même de comparer les différences entre les agents relevant du statut public et les salariés relevant du statut privé, il est, selon la CFDT-VNF, nécessaire de constater les injustices flagrantes entre les agents de droit publics eux-mêmes dont certains à ce jour, ne bénéficient d'aucun accompagnement. Ainsi, assurer une convergence du montant des aides entre les personnels publics, (qu'il s'agisse de ceux ayant accès à un restaurant administratif ou de ceux qui en sont éloignés), est une première étape primordiale à passer qui ne doit donner lieu à aucune excuse et aucun prétexte de report.

Ne pas le faire reviendrait à une discrimination caractérisée et plus grave encore assumée par la direction et nos tutelles !



La CFDT-VNF a rappelé que dans le cas où il n'a pas été mis en place de dispositif propre de restauration collective, un établissement public peut attribuer des titres restaurant à ses agents. Le marché actuel, avec le prestataire qui gère les titres restaurant pour les personnels privés, est extensible aux agents de droit public et peut, sans aucune difficulté, intégrer cette avancée sociale et juste.

Nous avons espéré que cette inscription à l'ordre du jour augurait une juste et bonne nouvelle pour l'ensemble du personnel. Malheureusement, ce ne fut pas le cas. La direction nous a informés avoir porté ce sujet auprès des tutelles financières qui se sont empressées de refuser indiquant que VNF avait d'autres priorités.

Nous savions déjà que le personnel de VNF n'était pas une priorité pour le ministère et encore moins pour les pontes de Bercy qui n'ont pourtant eu aucune difficulté à mettre ce dispositif en place pour son personnel (et cela à juste titre) ... et donc pour eux ! Soyons clairs, le problème n'est pas que les agents du ministère des Finances en profitent, mais bien que nos agents et plus largement encore ceux de notre ministère n'en aient pas le bénéfice !

À ce stade, les agents devront donc comprendre qu'une nouvelle fois, le bon sens, la justice, l'équité et l'intérêt du personnel ne sont pas les priorités de l'établissement et de son ministère de tutelle !

## Titres restaurant pour tous ! Un acquis social à deux vitesses. (suite)

### Notre volonté : parvenir à étendre le ticket restaurant à tous les personnels VNF !

De nouveau, au conseil d'administration du 28 juin, la CFDT-VNF est repartie à la charge dans le cadre de sa déclaration préalable et de ses interventions. Si les représentants de la direction et du ministère laissent maintenant miroiter que le temps permettra à terme d'y parvenir, à ce jour, cela ne reste que des mots...

Voilà déjà 5 ans de passés et rien n'a été fait. Combien de temps faudra-t-il encore attendre pour que ce dispositif trouve sa place ?

### Patience et longueur de temps font plus que force ni que rage

– Jean de LA FONTAINE

Qu'il faille un peu de temps pour aligner la valeur du titre restaurant sur celle du privé, cela peut s'entendre ! Toutefois, attendre plus longtemps la mise en place des titres restaurant pour gommer la différence de traitement entre les agents de droit public eux-mêmes n'est pas acceptable.

La CFDT-VNF ne lâchera rien ! Nous ne baisserons pas les bras, car cette revendication est juste ! Nous agirons et maintiendrons la pression et toutes les actions nécessaires pour obtenir l'inscription et la budgétisation de cette juste avancée sociale lors de l'élaboration et du vote du budget 2019 par le conseil d'administration.

## Impôt, prélèvement à la source Tout ce que vous devez savoir

DESIGNATION	100	400	400
TAUX FORFATAIRE			
SALAIRE MENS. TOTAL	350000	258900	350000
AB. DROITS PRIS JRS	350000	258900	350000
IND. CONGES PAGES	350000	258900	350000
REMUNERATION BRUTE (1)	350000	258900	350000
IND. MALADIE SUR BRUT	350000	258900	350000
IND. VIEILLESSE / TA	350000	258900	350000
TRAVAIL ECONOMIE			

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est programmée au 1er janvier 2019. À partir de cette date, c'est désormais VNF qui sera collecteur des impôts de son personnel pour le compte de l'Etat. L'impôt sera prélevé automatiquement à la source en fonction d'un taux de prélèvement calculé et transmis par l'administration fiscale. Même si cette réforme s'inscrit dans une politique de simplification administrative, sa mise en œuvre nécessite anticipation et organisation.

Alors que bon nombre d'interrogations sont soulevées par des entreprises et d'établissements qui appréhendent la

complexité administrative de cette mesure et l'éventuel surcroît de travail pour les gestionnaires de paie, la direction de VNF a abordé ce sujet pour la première fois en réunion DS / DG du 20 juin à la demande de la CFDT-VNF. La CFDT-VNF a interrogé la direction sur la méthode prévue pour répondre à cette nouvelle obligation, sur les moyens (formation, effectifs, communication...) mis en place pour accompagner cette nouvelle charge de travail tant au sein du PSI que des PPRH, et sur les incidences pour les personnels.

La Direction nous a confirmé y travailler et qu'à ce stade elle n'avait pas de réponse à nous donner, mais s'est engagée à inscrire ce point à l'ordre du jour du CTU plénier du mois de septembre. Le directeur général quant à lui a confirmé son attachement à ce que ce sujet soit pris au sérieux et parfaitement mené. Il a confirmé que des communications préalables à l'application de cette réforme seront faites auprès des personnels.

Dans l'attente de ces communications, vous trouverez en suivant [ce lien](#) un concentré des informations que nous avons déjà pu réunir et qui seraient susceptibles de vous concerner.

# Logiciel de temps Octave

## Progrès informatique et régression sociale en vue ?



Contrairement à TEMPTATION, ce dernier logiciel de gestion du temps OCTAVE semble abouti techniquement. Mais à quel prix ?

L'outil OCTAVE permet à la direction de dissocier temps de travail effectif et temps de trajet. Ainsi, dernièrement, nous avons dû intervenir pour défendre des salariés qui se sont vu refuser partiellement le paiement d'heures supplémentaires sous prétexte qu'une partie de ces dernières avaient été effectuées dans le cadre de temps de déplacement. Rappelons que les heures de transport sont considérées comme du temps de travail effectif même si ce temps ne rentre pas en compte dans le cadre des garanties minimales.

### **Le temps de transport est inhérent au temps de travail, il doit être traité comme tel**

La CFDT-VNF a rappelé à la direction que chaque déplacement nécessitait au préalable un ordre de mission visé par la hiérarchie et qu'à ce titre, c'est bien l'employeur qui donne mission au salarié de se déplacer (il ne le fait pas parce qu'il a envie de se balader !). De plus, concernant les salariés de droit privé, le temps de trajet a toujours été considéré comme du temps de travail effectif et celui-ci a toujours été soit rémunéré, soit récupéré, mais toujours au choix du salarié. Faute d'un accord collectif sur ce point, il s'agit a minima d'un usage.

### **La direction semble s'appuyer sur son nouvel outil pour remettre en cause l'usage sur le temps de transport**

Aussi pour la direction, le temps passé dans les transports n'étant pas, pour elle, du travail pour le compte de VNF, il

lui apparaît logique que les heures réellement travaillées puissent être rémunérées alors que les heures de transport ne peuvent être que récupérées.

Si cet usage doit être dénoncé par la direction, il y a une procédure juridique à respecter qui comprend entre autres une information individuelle de chaque salarié et un délai de prévenance. Enfin, se déplacer peut générer pour le salarié des frais annexes comme la garde des enfants par exemple. Qui pourra prétendre que le salarié ne préférerait pas être chez lui en famille plutôt que d'être dans le train, l'avion ou la voiture ?

### **Tic tac, tic tac, temps de trajet : balade bucolique ou temps de travail ?**

Si le salarié se déplace, c'est que celui-ci a reçu la consigne de le faire et à ce titre, en dehors des heures normalement travaillées, il reste à disposition de l'employeur en exécutant sa consigne. Ainsi, ce qui est valable dans le cadre des horaires normalement travaillés pour lesquels le salarié perçoit sa rémunération, devrait encore plus l'être en dehors des heures normales d'une journée de travail.

La direction nous a laissé entendre qu'elle restreindrait les autorisations d'ordres de mission de manière générale et qu'elle s'interrogeait sur la dénonciation de l'usage. Dans l'attente et en souhaitant que ce ne soit pas là toute la finalité d'Octave, les droits ont été rétablis et les salariés rémunérés.

# L'encadrement intermédiaire

## Entre le marteau et l'enclume

Le personnel qui assure l'encadrement intermédiaire, c'est-à-dire celui qui est en première ligne pour mettre en œuvre une majeure partie des décisions incompréhensibles pour l'ensemble du personnel, doit faire face et subir :

- les baisses tout d'abord sur les effectifs pérennes puis maintenant sur les effectifs précaires,
- les baisses de moyens,
- des réorganisations en pagaille,
- des changements de logiciels,
- de nouveaux outils informatiques,
- des aléas climatiques aux conséquences importantes sans moyens pour y faire face,
- la multiplication des risques psychosociaux (RPS) et des absences pour maladie qui en découlent,
- des plannings instables et des congés remis en cause,
- des dérogations de plus en plus fréquentes aux garanties minimales,
- des écrêtages des heures de travail en fin de mois,
- des pertes de rémunérations,
- des mobilités inconsidérées,

Pire encore, on lui demande d'y pallier, de trouver des solutions, de faire passer la pilule et surtout de faire en sorte que tout tourne comme avant, voir peut-être mieux encore !

**Et eux ? Comment vont-ils ? Comment gèrent-ils la pression ? Comment sont-ils accompagnés ? De quels moyens disposent-ils ?**

### Aucune reconnaissance financière pour leur engagement

Cela ne semble pas être la priorité de la direction que de se poser ces questions et encore moins de tenter d'y répondre. Outre le fait de devoir se battre pour leurs équipes pour maintenir la tête hors de l'eau, il semble clairement qu'il ne soit pas prévu au programme et notamment au budget une reconnaissance et une

gratification générale pour saluer tous ces efforts et sacrifices quotidiens.

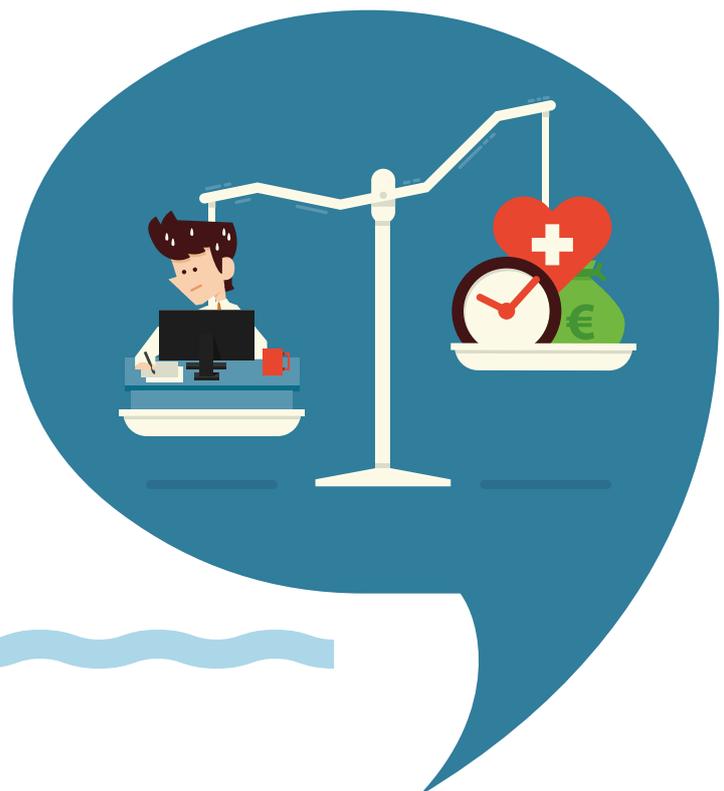
Oui, il ne s'agit plus d'un travail qui donne droit à une rémunération et qui permet de vivre en famille sereinement en se fixant des projets d'avenir.

C'est plutôt maintenant leur vie à part entière qu'ils doivent mobiliser pour absorber tout cela aux dépens de leur famille, de leur santé et du bien-être au travail que chacun serait en droit d'attendre.

### Le bien-être au travail est source de performance, la direction ne semble pas en avoir conscience

Toutefois, l'argent ne fait pas tout ! Mais faire porter autant de responsabilités avec aussi peu de moyens et des enclaves aux pieds sans même y apporter une compensation n'est pas digne d'un établissement comme VNF. Réagissez Mesdames et Messieurs de la direction, sans l'encadrement intermédiaire, la vague de colère arrivera chez vous et il ne sera plus question de se cacher ni dans un bureau, ni derrière son petit doigt !

**Trouvez les moyens de mettre en place les gestes forts qui permettront, faute de tout solutionner, de redonner espoir et courage à toute cette catégorie de personnel à qui vous devez beaucoup !**



# Recrutement des OPA : le ministère marche sur la tête

Consensus entre les organisations syndicales et la direction, VNF a besoin d'OPA pour maintenir son réseau



À la dernière réunion DS/DG, le directeur général faisait de grandes déclarations sur l'importance stratégique de la maintenance et de la gestion hydraulique pour VNF. Lorsque nous l'avons interrogé sur le gel des recrutements OPA et alerté sur l'urgence d'ouvrir les concours avant la période estivale, ce dernier nous répondait que la DGAFP bloquait les recrutements et qu'il allait de nouveau monter au créneau pour permettre une issue rapide.

Malheureusement, le DG n'a pas eu le temps de gravir la première colline que l'avalanche dévale déjà la pente. Le secrétaire d'Etat a confirmé la position de la DGAFP, à savoir ZERO recrutement d'OPA en 2018 !

## **OPA, des postes qui se précarisent au détriment des personnels et des infrastructures**

Non seulement les OPA n'ont aucune visibilité sur leur avenir et sur leur déroulement de plan de carrière, ils restent la seule catégorie où certains collègues sont rémunérés en dessous du SMIC. Et alors qu'ils sont la clé de la stratégie de VNF, les départs en retraite ne seront même pas remplacés !

Cette situation et ces arbitrages généralistes, qui ne prennent absolument pas en compte les spécificités de VNF, sont inacceptables et ne peuvent plus durer. Nous dénonçons ce manque de discernement et de respect des OPA pourtant très largement contributeurs au maintien en l'état du réseau VNF. Nous dénonçons la prochaine étape qui sera le recours à des contrats précaires à qui il sera laissé croire, comme l'année dernière, qu'ils pourront ensuite passer le concours et être titularisés !

La direction doit prendre en compte tout cela et envoyer un geste fort de reconnaissance à cette catégorie de personnel trop longtemps laissée pour compte.

# Parlons retraites : exprimez-vous !

Il y a 2 ans, la CFDT lançait l'enquête nationale «Parlons Travail » qui lui a permis de recueillir votre avis sur vos conditions de vie au travail. ([Les résultats en ligne.](#))



## Le gouvernement lance les concertations avant ses réformes, vous aussi prenez la parole sur le sujet

Aujourd'hui, la CFDT lance une nouvelle enquête en ligne afin de vous interroger sur un nouveau sujet : la retraite. Au moment où le gouvernement commence les « concertations » avec les organisations syndicales sur cette thématique, la CFDT donne la possibilité à tous les Français de s'exprimer à travers l'enquête « Parlons retraites ».

Couvrant tous les aspects de la retraite, de la préparation à la période de transition, les relations entre vie au travail et retraite, aspirations et appréhensions, pouvoir d'achat... cette enquête, ouverte à tous, personnels de droit public comme privé, permet de recenser vos attentes. Interactive, elle vous offre la possibilité d'émettre votre avis sur la question et d'accéder concomitamment aux résultats en temps réel aux réponses des répondants.

Par le biais de questions courtes et de réponses simples, cet outil a été conçu pour permettre à chacun de vous de répondre rapidement et en plusieurs fois si nécessaire, grâce à un dispositif d'enregistrement de la progression des réponses.

Votre avis nous intéresse. [Répondez massivement à cette enquête !](#)

**Anticiper ou profiter ?**

CFDT: **parlons retraites**

Donnez votre avis sur : [parlonsretraites.fr](http://parlonsretraites.fr)

## Une réduction insoutenable des effectifs de -15%

Le directeur territorial a annoncé aux représentants du personnel son projet de réduction du personnel dénommé « DTSO 2022 », déclinaison d'« Action publique 2022 ».



### -15% de réduction d'effectifs d'ici 2022, soit 45 postes à supprimer

Les pistes principales envisagées par la direction sont une externalisation de certaines missions, la diminution du niveau de service et le financement par les collectivités de saisonniers pour remplacer les agents d'exploitation titulaires.

Une réflexion collective a été lancée par la direction territoriale afin que la DTSO soit prête dès que possible à répondre à ces réductions d'effectifs avec le moins de conséquences possibles sur les agents.

La CFDT-VNF prend note de la volonté du directeur territorial de ne pas imposer des mobilités géographiques et de protéger au mieux les agents.

Toutefois, les effectifs de la DTSO ayant atteint un niveau d'emploi critique depuis plusieurs années déjà, l'ampleur des réductions d'effectifs aura des conséquences particulièrement négatives pour les personnels. Ainsi, tous les agents sont concernés quel que soit leur service ou leur grade.

### Une grève massivement soutenue et suivie par le personnel inquiet de l'avenir du canal

En conséquence, la CFDT-VNF a participé au mouvement de grève du 22 mai 2018 dans le cadre de l'intersyndicale afin de dénoncer la politique appliquée à la DTSO.

La direction territoriale, bien consciente de l'ampleur du mécontentement a mis en place, dans la précipitation un dispositif de maintien de l'emploi qui a empêché 36 agents de participer aux actions prévues.

Cela n'a pas empêché une quarantaine d'agents de manifester leur inquiétude sur le devenir du canal en déposant une gerbe de fleurs au pied de la statue de Pierre Paul RIQUET, concepteur et réalisateur du Canal du Midi. Il est à noter que Pierre Paul RIQUET a revêtu un brassard noir en guise de solidarité.

L'intersyndicale a rejoint l'après-midi le cortège des manifestants afin de dénoncer la politique du gouvernement menée contre la fonction publique.

Le résultat de la mobilisation est sans appel : 51,63 % des effectifs présents à la DTSO étaient en grève le 22 mai 2018.

Au regard de la très forte mobilisation, la CFDT-VNF attend que VNF arrête la politique de réduction des effectifs appliquée à la DTSO dont l'excessivité depuis de trop nombreuses années conduit à réduire de 2 mois la navigation sur des secteurs touristiques à fort trafic.

La CFDT-VNF souhaite également que la direction territoriale entende l'inquiétude grandissante des personnels et des usagers et la relaye auprès de qui de droit.

Par ailleurs, il serait temps que les remarques et avis des représentants du personnel soient réellement pris en considération que ce soit tant au niveau de la direction territoriale que de VNF.



### DT Strasbourg

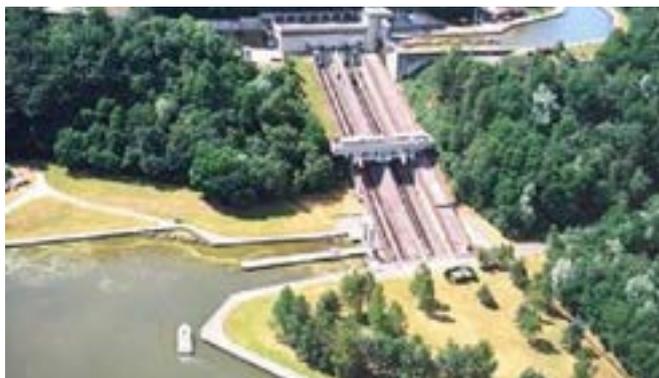
## Blocage du plan incliné lors de la grève du 22 mai

Suite à l'appel à la grève Interministérielle et intersyndicale du 22 mai 2018, la section locale de la CFDT-VNF de la DT Strasbourg a choisi le site du plan incliné pour établir son piquet de grève. Ce site n'a pas été choisi au hasard, il s'agit de l'ascenseur à bateaux de type transversal unique en son genre en Europe. La saison estivale ayant démarré, le blocage de cet ouvrage nous a permis de nous faire voir... et entendre.

Dès 8h30, une quarantaine d'agents principalement CFDT ont bloqué l'accès au site ainsi que le fonctionnement de l'ascenseur à bateaux. À midi, 3 bateaux attendaient en amont, ainsi qu'une dizaine de plaisanciers et une péniche naviguant à vide qui ont dû patienter en bas de l'édifice. Le blocage de l'ouvrage a été maintenu jusqu'à ce que les agents soient reçus par la Direction.

En effet, outre les revendications nationales qu'elle portait, la CFDT-VNF demandait clarification et transparence sur les sujets locaux suivants : personnel d'astreinte assurant des remplacements en exploitation, remplacement des postes vacants, point d'avancement sur l'ITA, devenir de la modalité 4Bis, la RAEP des OPA...

Suite à cet entretien avec la Direction, durant lequel nous avons été entendus et certaines réponses ont été apportées, le piquet de grève a été levé vers 15h.



## Baisse des effectifs : même les saisonniers deviennent rares

A la DT Strasbourg, après des baisses importantes d'effectifs pérennes, les recrutements de saisonniers se réduisent comme peau de chagrin selon les sites, en nombre de personnes mais également sur la durée des contrats.



Dans ces conditions, ils ne répondent pas aux besoins réels de l'établissement. Avant même l'annonce des arbitrages sur ces recrutements au niveau national, la direction territoriale semblait vouloir transiger seule sur ce point tout en occultant les discussions avec les Organisations Syndicales. Cela augure des périodes de Haute Saison difficiles en termes de condition de travail pour les personnels qui auront la charge d'assurer cette saison estivale.

En outre, des agents permanents de la DT se voient attribuer une charge de travail supplémentaire dans la gestion des saisonniers. Afin de reconnaître leur investissement, la section CFDT-VNF de Strasbourg demande qu'une prime PTETE C leur soit attribuée sur la période concernée.

## Mobilisation active du 22 mai contre la baisse des effectifs

Les militants CFDT-VNF du Nord-Est se sont manifestés lors de la journée de mobilisation du 22 mai. Certains avaient choisi de bloquer les ouvrages de VNF (écluse de Koenigsmaker sur la Moselle, écluse des 4 cheminées sur la Meuse), d'autres ont participé aux rassemblements et manifestations organisées par l'intersyndicale dans de grandes villes de la région.



Nous n'avons pas manqué de rappeler notre mécontentement suite aux nouvelles baisses annoncées concernant les effectifs. Suite à nos revendications, notre directeur territorial a su nous entendre et remonter auprès de la direction générale les insuffisances du service en matière d'informatique industrielle. Il a ainsi obtenu l'ouverture au recrutement de 6 postes d'OPA, ce qui atténue la baisse des effectifs prévue cette année au sein de la DT. Le seul problème est qu'entre temps la DGAFP gelait à nouveau tous les recrutements d'OPA, ce qui a été confirmé par le Secrétaire d'Etat et par le DG lors de la dernière réunion suite à notre déclaration préalable. Le recrutement d'un technicien spécialiste a été acté ainsi que l'ouverture au concours de 2 postes de contremaître, que nous jugeons insuffisants. Nous souhaitons en effet l'ouverture au concours d'un troisième poste pour une affectation au CMRE, ce poste avait d'ailleurs été acté en CTU de proximité et présenté dans le nouvel organigramme de l'UTI.

### Un plan stratégique qui ne fait que subir le manque criant d'effectif

La DT nous a présentés en CHSCT puis en Comité Technique Unique de proximité son projet de réorganisation du Canal des Vosges qu'elle souhaite mettre en place dès la fin de cette année pour ensuite l'étendre à l'ensemble des Unités à petit gabarit.

La CFDT-VNF s'oppose à la mise en place du plan stratégique proposé par la direction, dont le seul objectif est de faire face aux réductions d'effectifs par un recours grandissant aux emplois précaires. Nous avons déjà expliqué maintes fois à la direction que les saisonniers n'ont pas vocation à remplacer des agents titulaires, eux-mêmes renvoyés sur les chantiers.

Nous devons reconnaître que les échanges lors des groupes de travail animés par notre directeur ont été constructifs. Les responsables de l'exploitation ont cherché à réduire le déficit indemnitaire subi par les agents impactés, sans répondre complètement aux objectifs du plan stratégique de VNF. Pour la CFDT-VNF, il est inacceptable que les agents voient leurs revenus baisser. L'indemnité temporaire proposée par VNF ne fait que reporter le problème, à court terme cela générera une baisse de salaire progressive et de plus en plus importante pour les agents !



### Dialogue social, dialogue de sourd

Notre directeur territorial nous a annoncé son départ pour septembre. Pourtant encore présent, nous avons déjà fait les frais de la rupture du dialogue social lors de la dernière réunion sur le régime indemnitaire des techniciens. Aucune concertation n'a eu lieu entre les OS et les suppléants du directeur, alors qu'ils seront amenés dans quelques mois à assurer l'intérim. Cela présage un climat social qui risque de se durcir dans un proche avenir...

Enfin, nous sommes encore bien loin de la grande communauté de travail en DT... il est toujours difficile de publier les postes en interne en affichant une correspondance correcte entre les niveaux de grade (B et B+) et les niveaux (5 et 6). Cela rend d'autant plus difficiles les opportunités d'évolution de carrière des personnels de la DT.

## Mal-être au travail, la santé des personnels prend l'eau



Lors du Comité Technique Unique de Proximité (CTUP) du 19 mars dernier, la CFDT-VNF a alerté la direction sur la situation des personnels en mal-être au sein de la DTCSB. Le secrétaire du CLHSCT (Comité Local Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), en accord avec les organisations syndicales représentatives de la DTCSB, a demandé l'organisation d'une réunion extraordinaire du CLHSCT afin de mettre le sujet sur la table. Le directeur a donné suite à notre demande en réunissant le CLHSCT à la fin du mois de mai, soit deux mois après avoir enregistré nos revendications. Si nous pouvons comprendre que le calendrier ne soit pas extensible, il est toutefois regrettable et dommageable pour les personnels qui subissent ces difficultés au travail de devoir attendre si longtemps pour que leurs problématiques soient enfin entendues.

**Il était certainement plus important pour la direction de négocier le transfert de l'UTI Yonne du Bassin de la Seine Avant, plutôt que de s'occuper des personnels en poste qui sont stressés pour ne pas emprunter le terme médical de souffrance au travail.**

### Transfert de l'UTI Yonne, ça rame dur !

Sur ce sujet, de nombreuses incertitudes subsistent quant aux modalités de transfert de l'UTI de l'Yonne vers la DTCSB. Le dossier a fait l'objet d'une première réunion en CLHSCT commun à la DTBS et la DTCSB en mai dernier. Organisée en visioconférence entre les deux sites géographiques, la communication s'est révélée désastreuse. La CFDT-VNF avait alerté la direction sur le choix de ce mode de communication à distance pour un sujet d'une si haute importance. Elle avait d'ailleurs été la seule organisation syndicale à refuser officiellement cette configuration. Au vu de la mauvaise qualité de la communication et des nombreuses questions laissées en suspens quant aux conditions de la mise en œuvre du transfert sur les potentiels 90 personnels impactés par cette réorganisation, cette consultation a été requalifiée en point d'information.

Une seconde réunion s'est tenue fin mai sur un site unique en présence des représentants de la DTBS et de la DTCSB. Même si nous saluons le travail réalisé par le préfigurateur de la future UTI, nous déplorons le manque de visibilité sur les moyens alloués pour accompagner cette nouvelle organisation. De nombreuses questions demeurent sans réponse : **quel sera l'impact de ce transfert sur les postes (vacants et susceptibles de l'être) ?**

Comment sera répartie la charge de travail en matière de gestion des personnels ? Quels sont les impacts pour les personnels en poste ? Quelles sont les modalités de pré-positionnement des personnels sur les postes transférés ?...).

Rappelons que près de 100 personnes sont impactées par cette nouvelle organisation et pour lesquels il est urgent de lever les inquiétudes. Compte tenu du manque de clarification et de visibilité sur ce dossier, la CFDT-VNF s'est abstenue lors du vote en séance. Le CTUP commun à la DTBS et la DTCSB a eu lieu le 13 juin. L'absence de garantie aux questions que nous avions posées a donné lieu à un vote unanime « contre » des organisations syndicales. La CFDT-VNF a demandé que l'arbitrage et le suivi de ce premier transfert soient assurés par la direction de VNF et son directeur général. Une deuxième convocation du CTUP commun a eu lieu le 29 juin 2018. Devant nos nombreuses questions restées sans réponse et l'absence d'engagements écrits garantissant les intérêts des personnels, la CFDT-VNF DTCSB a voté contre ce projet.

Par ailleurs, la CFDT-VNF a relayé ce sujet au niveau national et demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CHSCT central du 21 juin et du prochain CTU Plénier. Refusée par la direction générale dans un premier temps, les élus au CHSCT ont obtenu l'inscription de ce point pour le CHSCT de la rentrée. Nous demandons à la direction de nous fournir des réponses sur les moyens et les conditions de mise en œuvre de ce transfert (dialogue de gestion), une clarification sur la méthodologie et un rétro-planning correspondant afin de pouvoir émettre un avis éclairé sur ce dossier.

### Avenir incertain pour les OPA

Accompagnés par un représentant de la CCOPA de la DT Strasbourg et un représentant de la CCOPA commune DTBS/DTCSB, les représentants CFDT-VNF de la DTCSB ont été reçus par le Secrétaire général adjoint le 3 mai dernier.

A cette occasion, la CFDT-VNF a soulevé des manquements sur le respect de la représentativité de la CFDT-VNF au sein de la CCOPA et a rappelé les prérogatives du statut des OPA. Les échanges se sont portés principalement autour du suivi de carrière des OPA et leur affectation, leur recrutement ainsi que les modalités de concours.

La CFDT-VNF s'assurera que la direction a bien pris en compte ses remarques et ne manquera pas de revenir vers elle en cas de non-respect des statuts.

Dans la foulée, la CFDT-VNF avait organisé, le même jour, une HMI à destination des OPA et des mainteneurs de droit privé. Cette réunion a permis de riches échanges avec plus de la moitié des OPA de la DTCSB et quelques-uns de l'UTI Yonne Amont qui seront transférés prochainement vers la DTCSB.

De nombreuses questions sur l'avenir des OPA ont été soulevées, ainsi que leur représentativité dans le cadre des prochaines élections professionnelles. Dans l'attente d'une prochaine rencontre dès l'automne prochain, la CFDT-VNF reste à leur écoute pour relayer leurs demandes et revendications afin que cette minorité de personnel au sein de la DTCSB soit entendue par la direction.

### DT Bassin de la Seine

## Le projet de service ou une gestion budgétaire douteuse

Initié en 2014, mis en place dans la douleur en 2015, le projet de service fait aujourd'hui long feu à la DTBS. Ce projet était censé donner du sens et de la visibilité à l'action de nos équipes. Dans un contexte budgétaire tendu, que chaque euro dépensé, chaque heure travaillée soient utilement affectés et puissent être justifiés comme ayant servis efficacement la politique et les objectifs de l'établissement public. C'est ainsi que la direction présentait son projet dans la brochure officielle de 2014.



Il semble que les services interprètent la consigne de manière personnelle. Certains y voient là une bonne manière de réduire le personnel, d'autres de se débarrasser du matériel qui encombrait le stock depuis de nombreuses années. La finalité restant la même, alléger les livres de comptes, au moins à court terme. Après, on verra...

C'est dans cette logique purement comptable qu'agit en ce moment le Service Gestion de la Voie d'Eau (SGVE) pour la bathymétrie. Après avoir équipé un bateau à grands frais en 2016, la subdivision va l'abandonner au profit d'une autre unité récupérée auprès de la DT Strasbourg qui, elle-même, s'en débarrassait. Mais cet imbroglio digne d'un roman se complique un peu plus, un bateau du même service « désarmé » en 2017 est toujours à quai en attente d'une décision. Le coût de cette opération, qui s'avère aussi somptuaire qu'inutile, risque tout de même de laisser des traces dans les caisses de l'établissement public et du contribuable. Quand on connaît l'état du parc flottant de la DTBS, on s'interroge sur la vacuité d'un tel investissement alors que la plupart des bateaux de la direction nécessitent des travaux importants. Cette arithmétique purement administrative laisse pantoise ! Le bien-fondé de tels montages financiers ferait sourire en dehors du contexte dans lequel nous sommes contraints. Toutefois, n'oublions pas que les décisions prises aujourd'hui déterminent notre avenir. Un peu de clairvoyance serait la bienvenue !

### DT Nord Pas-de-Calais

## Saison estivale sous le signe de nouveaux ouvrages et de plus de travail pour les personnels

Ces mois de mai et juin ont été riches en événements au sein de notre direction territoriale.

Côté festivité, la fête du port de plaisance de Valenciennes a été célébrée en début de mois. A cette occasion, son écluse a été ouverte au public. Cette visite a été fortement appréciée par les visiteurs, qui ont découvert les coulisses de l'écluse ainsi que le métier d'éclusier.

À Waziers, c'est la première pierre de la nouvelle UTI Deûle/Scarpe qui a été posée. Ce projet d'aménagement se veut ambitieux. Le site disposera notamment d'un centre de téléconduite à partir duquel seront manœuvrées à distance les écluses de la liaison Seine-Escaut d'ici 2023/2024.

Quant au projet de réouverture du Canal de la Sambre, le lancement des travaux préalables a été confirmé. Les premiers travaux sur les écluses de l'Aisne ont été annoncés pour fin 2018.

Les travaux du Condé/Pommeroeul vont également bientôt être lancés. Celui-ci, fermé à la navigation depuis 1992, permettra d'ici 2022 de générer un gain de temps de 12 heures pour ses usagers.

Par ailleurs, les vacances d'été arrivent à grands pas. Il faut noter la baisse d'effectifs imposée par la direction et la réduction des recrutements de vacataires qui ont baissé d'un quart par rapport à l'année dernière. De fait, une réorganisation des plannings des équipes de l'exploitation a été nécessaire pour permettre à l'ensemble des agents de bénéficier de leurs congés estivaux. S'il convient de saluer à nouveau le professionnalisme et la souplesse du personnel, il est à noter que rien n'est mis en place pour que cela soit reconnu et gratifié. Le toujours plus pour presque rien, voire moins que rien, reste de mise dans ce ministère et dans cet EPA. Il faudra pourtant que toutes ces têtes pensantes prennent conscience que tout cela atteint ses limites et que ça ne pourra plus continuer dans ce sens très longtemp.

## Ultime tentative inopinée de passer outre le dialogue social



### Conduite du changement à la DTRS ?? Vous commencez quand ?

Concertation vaut mieux qu'information, à la DTRS, la Direction n'a choisi ni l'un, ni l'autre...

Quelle a été, en effet, notre surprise de constater qu'étaient publiées sur l'intranet les lettres de mission des préfigurateurs ainsi que la note de cadrage de la procédure de mise en place des UTI.

Cette note détaille en particulier le planning de cette procédure pour chaque UTI. Que penser de « sauf en cas de fermeture

de site, il n'y aura aucune mobilité géographique forcée » si ce n'est une volonté claire de ne pas concerter ou dialoguer sur ce sujet ?

La date de signature de l'ordre du jour du CHSCT local du 18 juin étant la même que celle des documents publiés sur l'intranet, pourquoi ceux-ci n'ont-ils pas été mis à disposition des Organisations Syndicales pour discussion en instance préalablement à leur diffusion ?

Le fiasco, du déploiement du décret GBCP par la mise en place des CSP, a été tel qu'il nécessite une expertise pour mettre en avant et corriger, nous le souhaitons, ses conséquences sur les personnels.

On aurait supposé que la Direction aurait appris de ses erreurs et prendrait plus à cœur le dialogue social et la concertation !

Il est prévu que la Direction fasse appel à un prestataire extérieur pour la conseiller dans la conduite du changement.

Nous espérons que leur lettre de mission reprend l'initiation de base à l'apprentissage du dialogue social...

Ce ne sera pas un luxe !

Retrouvez la [déclaration préalable du CHSCTL du 18/06/2018](#)

### SIÈGE

## Siège : je suis venu te dire que tu t'en vas...



**On n'en finit plus de tourner en rond au siège et pas uniquement sur des sujets importants.**

On connaissait déjà la méthode employée par la direction pour faire trainer les négociations et gagner du temps pour ne pas agir, mais la nouveauté consiste à appliquer cette technique pour rester immobile... physiquement.

En effet, depuis plus d'un an, il est prévu de faire bouger divers services du siège pour les regrouper dans des zones logiques, créer des espaces communs et éviter les allers-retours incessants entre les étages pour travailler avec les collègues de son service.

Les plans étaient prêts et tout le monde savait à peu près où il devrait s'installer. Mais depuis quelques mois, plus aucune nouvelle de ce déménagement.

Quand soudain les planètes se sont alignées, il est devenu urgent de déplacer les personnels pendant le mois de juillet, peu importe que les équipes aient été averties la veille pour le lendemain et qu'accessoirement certains salariés soient en congés. Mais qu'on se rassure, les esprits se sont vite calmés quand la direction s'est aperçue en dernière minute du surcoût généré par le nouvel agencement des bureaux. Elle a repris son rythme habituel et a décidé de reporter l'opération à septembre.

Il semble que l'immobilisme de la direction se soit répandu. Désormais, les personnels sont priés de rester sur leur poste alors que cela fait 5 ans que la direction leur explique que leur salut passera par la mobilité !

En plus d'attendre 6 mois avant de voir apparaître des postes dans les cycles de mobilité, ils doivent désormais composer avec un délai de prise de décision de la hiérarchie qui s'élève désormais à 3, voire 4 mois. On notera au passage la joyeuse partie de « ping-pong » entre toutes nos strates décisionnelles qui laissent les salariés dans l'incertitude sur leur avenir.

Mais qu'on se rassure, tout n'est pas figé ici puisque certains bénéficient de changements de poste extrêmement rapides. Les seules conditions sont d'être de catégorie A+/niveau 9, de préférence proche de la retraite et d'occuper un poste sur lequel il est impératif de faire place nette rapidement pour un remplaçant. Etre volontaire pour changer de poste est optionnel.

Cette tendance très répandue a même engendré la création d'une fiche de poste et peut-être bientôt d'une famille d'emploi spécifique : Chargé de mission (une mission pas plus) rattaché au DG. La définition de la mission est, elle aussi, optionnelle. Nous voilà donc rassurés : il y a des exceptions à l'immobilisme. Parfois, la direction a des spasmes. Reste à savoir s'ils sont sporadiques ou sont annonciateurs de grandes manœuvres pour la fin de l'année.