

À LA UNE

p. 3

Retour sur un combat « gagnant » en quatre rounds et deux mois et demi de conflits sociaux

Les Eq'Eaux
Nationaux

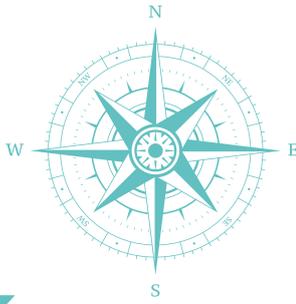
p.5 à 14

Les Eq'Eaux
du Ministère

p. 15

Les Eq'Eaux
des Régions

p. 16 à 23



ÉDITO

Comme vous le constaterez dans ce numéro estival, les 6 derniers mois ont été riches en rebondissements. Entre le mouvement de grève largement soutenu par les personnels et les bras de fer engagés entre l'intersyndicale et la direction, nous n'avons pas ménagé notre peine pour obtenir gain de cause et des premières avancées significatives.

Notre engagement et votre soutien ont payé : plus de 2 millions d'euros pour tous les personnels avec :

- une enveloppe de 1,1M€ pour la revalorisation de la PTETE avec entre autre l'attribution d'un même niveau de PTETE pour les AEP,
- une enveloppe 230k€ de CIA pour les personnels administratifs,
- l'obtention d'une enveloppe de 216K€ pour les personnels techniques,
- aucune mobilité géographique imposée,
- une enveloppe NAO de 376k€ pour les personnels du privé,

- un projet d'accord pour préserver le budget de la FDDP d'un montant de 150k€.

Toutefois, malgré ces victoires, notre établissement est toujours fragile dans un contexte où l'État utilise ses établissements et ses personnels comme « fusible » budgétaire.

C'est aussi le grand « remue-ménage » au sein de l'organe de direction : nouveau président, nouveau DRH, nouvel(le) adjoint(e) au DRH, nouveau directeur de la DEV, bientôt un nouveau directeur général délégué et nouveau contrôleur général. Nous leur souhaitons à tous la bienvenue. Espérons que ces nouveaux visages s'inscriront dans une volonté de dialogue social. Nous avons déjà obtenu un tête-à-tête avec notre nouveau président, Monsieur Laurent HÉNART. Découvrez la teneur de nos échanges en page 13.

Profitez de votre pause estivale, pour prendre connaissance des victoires obtenues par vos équipes syndicales et pour vous familiariser avec les projets de réorganisation soumis par la direction. A ce titre, à la rentrée nous aurons également plus de contenu pour vous parler du projet de la nouvelle Direction numérique et ses impacts pour les personnels.

La rentrée s'annonce donc très chargée pour les personnels comme pour vos représentants du personnel. Nous vous souhaitons à tous un été chaud et ensoleillé avec vos proches pour profiter pleinement de vos vacances et revenir en pleine forme. Rendez-vous à tous à la rentrée.

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Clin d'oeil



Retour sur un combat «gagnant» en quatre rounds et deux mois et demi de conflits sociaux

«La vie c'est comme dans la boxe, en 4 mots : avance, encaisse, esquive et progresse.»

Julien Lorcy — Champion du Monde de boxe anglaise 1972

1^{er} round : une intersyndicale unie pour mettre la direction et le ministère dans les cordes

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 !

2^{ème} round : un mouvement de grève le 19 mars suivi par plus de 25 % du personnel à VNF

Votre soutien massif a été le 1^{er} «crochet du droit» que la direction ait reçu. Jusqu'alors, elle tenait sa garde, esquivait et prenait ses distances face aux revendications

des personnels. Les 25 % de participation ont constitué le moment décisif du match.

Pour autant, assise dans le coin, sur son tabouret, en soignant ses plaies, la direction a continué à nous, à vous ignorer durant plus d'un mois. Semaine après semaine, nous avons été contraints de maintenir la pression par le boycott des instances. Forts de votre présence derrière nous, nous avions conscience qu'il ne fallait rien concéder.

Pour la CFDT-VNF il était hors de question d'avoir sollicité le soutien des personnels et de reprendre le cours des réunions comme s'il ne s'était rien passé ! Nous savions clairement là où nous voulions aller, unis en rangs serrés dans l'intérêt collectif des personnels afin que la direction ait une réelle écoute et une juste reconnaissance des efforts fournis au quotidien par les personnels de l'EPA !

3^{ème} round : blocage du conseil d'administration du 17 avril avec plus d'une centaine d'agents

En boxe les coups vont souvent par trois ! Après le boycott, investir le Conseil d'Administration avec une garde rapprochée, constituait «l'uppercut final» pour obtenir enfin des avancées concrètes. Ce dernier coup, les a mis «K.O.» avec la conséquence directe que la nomination du nouveau Président du Conseil d'Administration, Laurent HÉNART, Maire de Nancy, n'a pu avoir lieu. Ces conditions ont nécessité l'annulation du Conseil d'Administration dans l'attente d'un déblocage du dialogue social et d'une réunion montée en urgence à la DGITM sous la pression des personnels.



Retour sur un combat «gagnant» en quatre rounds et deux mois et demi de conflits sociaux (suite)

4^{ème} round : réunion ministérielle et obtention du mandat des tutelles pour le directeur général

Dès le lendemain, le DGITM, la commissaire au gouvernement, les représentants de la DRH du ministère et la direction générale de l'EPA-VNF se sont réunis pour discuter et négocier sur les revendications portées par l'intersyndicale VNF.

Le Directeur général des infrastructures des transports et de la mer, Marc Papinutti, avec l'accord des tutelles a donné mandat au Directeur général de VNF pour négocier et accorder, dans un premier temps, une partie des revendications que

nous avons portées et défendues :

- la revalorisation de la PTETE sur la base du cadre réglementaire en cours ;
- une enveloppe de CIA avec des montants revalorisés par rapport à 2018 et une nouvelle clé de répartition ;
- l'obtention d'une enveloppe NAO en augmentation à hauteur de 1,7 % ;
- l'engagement d'aucune mobilité géographique imposée et la mise en place d'une commission de suivi des situations personnelles lors de projets de mobilité volontaire/fonctionnelle afin que l'impact financier soit nul et que les

personnels soient accompagnés dans ces changements.

La Négociation Annuelle Obligatoire pour les salariés de droit privé est toujours en cours.

À ce titre, la CFDT-VNF a organisé un tour de France pour présenter l'avancement des négociations et solliciter l'avis de tous les personnels des DT et du siège. Là aussi, la direction devra savoir répondre présente et réunir les conditions pour aboutir à un accord équilibré entre les attentes des personnels et ses propres objectifs.

À noter

BONNES NOUVELLES POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES DE LA FDDP

La direction a accepté de proposer un projet d'accord à la signature de la CFDT-VNF, ayant pour but de neutraliser le trop-perçu par la FDDP en 2018 de 150 k€, faute de visibilité sur les conséquences d'un arbitrage unilatéral de la direction portant sur le remplacement des CDD de droit privé par les CDD de droit public.

Ce geste obtenu par les actions de la CFDT-VNF et le soutien des personnels devrait permettre de maintenir un niveau constant des prestations octroyées par la FDDP même si cette dernière accuse une baisse conséquente de son budget qui nécessitera vigilance et priorisation des actions.



AG EN DA

Juin
Juillet
Septembre
2019



6 juin 2019

Réunion DG/DS



11 juin 2019

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



19 et 20 juin 2019

CHSCT Central



26 juin 2019

Rdv en bilatéral Président de VNF/OS (matin)
Commission de suivi – DRHM/OS



27 juin 2019

Réunion CTU Formation plénière (matin)
Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public



2 juillet 2019

CHSCT Central extraordinaire : DIMOA



3 juillet 2019

Réunion OS/Direction négociation égalité professionnelle
Hommes/Femmes — agents de droit public (matin)
Commission d'interprétation DRHM/OS



4 juillet 2019

Réunion OS/Direction négociation égalité professionnelle
Hommes/Femmes - salariés de droit privé (matin)
Réunion négociation NAO 2019 salariés de droit privé –
(après-midi)



9 juillet 2019

Réunion d'information CTU Formation plénière et CHSCT
Central — DIMOA (matin)
Réunion DG/DS (après-midi)

AG EN DA

Juin
Juillet
Septembre
2019



10 juillet 2019

Séminaire stratégique — Conseil d'Administration VNF



18 juillet 2019

Réunion CTU Formation plénière (matin)
Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public



23 juillet 2019

Réunion négociation NAO 2019 - salariés de droit privé



4 septembre 2019

CHSCT Central extraordinaire — DIMOA



5 septembre 2019

Réunion DG/DS



12 septembre 2019

Réunion Formation plénière extraordinaire — DIMOA



18 septembre 2019

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé
Réunion OS/Direction négociation égalité professionnelle Hommes/Femmes — salariés de droit privé (après-midi)



19 septembre 2019

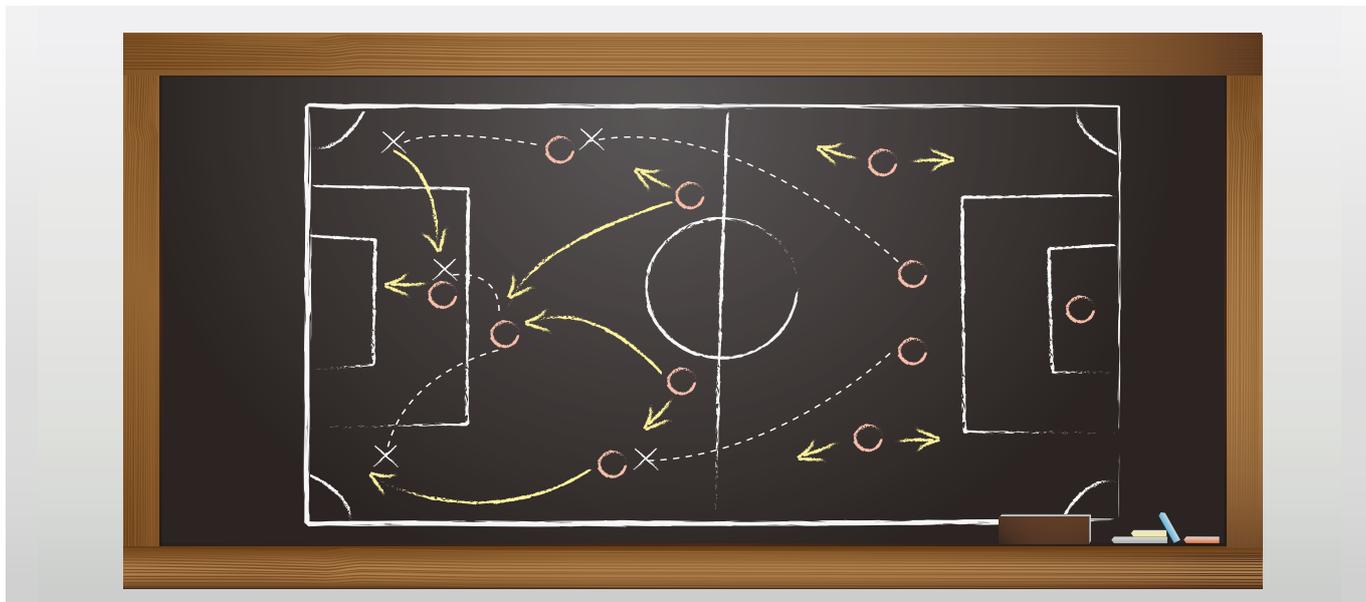
CHSCT Central



26 septembre 2019

Réunion CTU Formation plénière (matin)
Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public (après-midi)

Intersyndicale : le match retour ! Nous avons gagné une bataille, mais pas la guerre !



Votre mobilisation et notre unité syndicale ont permis d'obtenir des avancées significatives. Toutefois, nous venons de loin. Depuis des années, notre établissement et ses personnels sont mis à mal.

Un véritable contrat d'objectifs avec des budgets à la hauteur de nos missions et un volet social dans le COP

Nous sommes responsables de maintenir et de valoriser la voie d'eau sur l'ensemble du territoire. Mais sans moyen ni objectif précis et sans les budgets afférents, tout est de « brique et de broc ». Ce sont les personnels qui portent la voie d'eau à bout de bras. L'État doit investir pour nous permettre de remplir nos missions de service public. Nous exigeons que le COP comporte aussi un volet social, car on ne peut fixer des objectifs à notre établissement sans tenir compte des hommes et des femmes qui le composent.

Les personnels doivent être récompensés de leurs investissements et nous devons lutter contre la précarisation systématique des nouveaux personnels

Non seulement la charge de travail s'intensifie

sans cesse, mais nous faisons face en plus à des réorganisations successives, menées à marche forcée, sans prise en compte de l'impact significatif sur les personnels.

Par ailleurs, la direction a fait le choix en 2018 de « sur précariser » une population qui l'était déjà en basculant depuis l'année dernière les CDD de droit privé en CDD de droit public. Le seul résultat est que ces personnels gagnent encore moins, ont des contrats successifs de plus en plus courts et plus aucune prestation sociale.

Les mois à venir vont être rythmés par nos revendications pour l'ensemble des personnels de l'établissement

Ne soyons pas de mauvaise foi ! Si nous pouvons déplorer d'avoir dû en arriver là pour être enfin entendus, avec une enveloppe mobilisée de presque 2 millions d'euros pour tous les personnels en fonction de leur statut et des spécificités liées à leur corps, nous pouvons acter que sous l'impulsion de l'intersyndicale, la direction a envoyé quelques signaux positifs aux personnels.

Le mandat du DG octroyé par le DGITM, prévoit également l'ouverture de concertations pour un volet

Intersyndicale : le match retour ! Nous avons gagné une bataille, mais pas la guerre ! (suite)

social du COP et des négociations doivent débuter sur le dernier trimestre 2019 portant sur :

- le déplafonnement de la PTETE au moins à la hauteur de celle des DIR soit 6500 €;
- la mise en place de titres restaurant pour les agents qui le souhaitent et qui n'ont pas d'accès à un restaurant administratif à moins d'un kilomètre de leur résidence administrative;
- la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement pour les personnels publics qui devra être effectif dès 2020.

Grâce à votre soutien et à la mobilisation des organisations syndicales, nous avons gagné cette première bataille. Toutefois, l'EPA-VNF ne fait pas exception à la volonté du Gouvernement de « presser le citron » sur l'ensemble du secteur public. Nous devons rester combatifs et vigilants pour défendre nos emplois, nos rémunérations et nos conditions de travail.

Ce combat ne pourra être que collectif et il est primordial de se rappeler que salariés de droit privé

comme agents de droit public, nous sommes tous dans le même bateau !

Nous espérons que la direction a pris conscience de vos capacités à vous mobiliser pour faire entendre vos droits, et que nous n'aurons pas à nouveau à engager un bras de fer de plusieurs mois pour lui faire entendre raison. Ce n'est pas la conception du dialogue social de la CFDT-VNF, même si nous n'hésitons pas, en cas de surdité de la direction et pour la défense des personnels, à nous mobiliser !

Qui vivra verra ! La CFDT-VNF sera là avec et pour vous !



Bon à savoir

TAUX DE PROMOTION : LE MASSACRE CONTINUE

Après la catastrophe de la mise en œuvre du PPCR pour les PETPE, la série noire continue avec des taux de promotion divisés par 2 d'ici 2021 (6 %).

Comment le ministère imagine-t-il que les services arriveront à continuer à fonctionner et les agents à avoir des perspectives de déroulement de carrière avec une diminution aussi drastique des taux de promotion ?

La CFDT-VNF demande que les taux de promotion soient révisés en étant portés à minima à hauteur de 12 %, ce qui correspond à l'ancien taux de promotion entre les anciens grades de CEE et de CEEP.

Création d'une Direction Nationale de la Maîtrise d'Ouvrage (DIMOA) Ou comment déshabiller Pierre, pour habiller Paul!

Précisément, qu'est-ce que la DIMOA ?

«Le principe général de la création de la direction nationale de la maîtrise d'ouvrage consiste à transférer les services grands travaux de chacune des directions territoriales, et la responsabilité hiérarchique de la direction territoriale à celle de la direction de la maîtrise d'ouvrage, en préservant pour l'essentiel les missions et l'organisation de chacun des services»



Une direction centrale pour mieux dépenser l'argent octroyé par l'état avec les ressources humaines (budgétaires ?) des DT

Jusqu'à présent, les grands travaux sont pour l'essentiel assurés par la DT. La direction nous explique que même si l'État ne nous verse qu'à peine la moitié du budget annuel nécessaire pour l'entretien, le développement et la régénération du patrimoine de VNF, c'est une formidable augmentation de budget qui est attendue!

En effet, selon le projet de loi d'orientation sur les mobilités (LOM), l'agence de financement des infrastructures de transport (AFITF) devrait

augmenter de façon significative son soutien à VNF, par une subvention passant de 80 à 110 millions d'euros en 2020, puis à 130 millions à partir de 2023. Il ne faudrait donc pas que les DT «gâchent» ou gèrent mal cette «manne» providentielle.

En résumé, selon la direction, l'organisation actuelle n'est pas suffisamment efficiente pour gérer de façon optimale ses propres budgets. En effet, elle consiste à découper des budgets par direction territoriale, ce qui n'est pas simple, et les équipes locales sont parfois trop restreintes pour «réagir en temps réel» lorsque cela est nécessaire. De plus, VNF a une obligation de résultat de dépenses de ses budgets, en volume comme en qualité. Cependant, le redéploiement des budgets non consommés au niveau national s'avère compliqué.

Donc la solution, pour la direction, c'est une nouvelle fois de tout centraliser.

La recette qui n'a jamais fait ses preuves : faire plus, faire mieux avec moins

Comme VNF a des budgets, mais certainement pas pour embaucher ou se doter de ressources pour mieux travailler, on va juste puiser dans les ressources humaines des services grands travaux de chaque DT, et chacune d'entre elles se contentera des ressources qui lui restent pour assurer les missions qui sont les siennes.

Qu'importe la situation de sous-effectif permanente de ces services et du manque criant de moyens. On centralise! On nous assure que pour l'instant, ça ne changera rien pour les effectifs concernés. Ils resteront géographiquement attachés à leur DT, mais pour certains, comme Strasbourg et Lyon, ce sera peut-être leur fin, car le doute plane sur le fait de n'avoir à terme que 5 implantations territoriales au lieu des 7 actuelles et du Siège.

Création d'une Direction Nationale de la Maîtrise d'Ouvrage (DIMOA) Ou comment déshabiller Pierre, pour habiller Paul!(suite)

La direction nous dit avoir noté une fragilité de certaines unités de taille trop réduite. Au lieu de recruter et de les renforcer, l'idée est de les regrouper. Même charge de travail, et même nombre de personnes. Quant à l'impact sur les directions « support »... ? On verra...

Votre équipe CFDT-VNF inquiète sur cette nouvelle réorganisation qui repose sur la création d'une nouvelle direction en dehors de toute structure existante.

Nous évoquons parfois la huitième DT, nous l'avons trouvé ! Nous émettons des réserves sérieuses sur ce projet, car, les personnels semblent être des pions sur le grand échiquier de la « centralisation » ; en gros, la DIMOA et les DT discuteront entre elles des affectations de missions, des budgets afférents en fonction des besoins, des urgences et le personnel suivra !

La direction nous assure que les responsables hiérarchiques seront très vigilants pour préserver les personnels concernés. Nous ne doutons pas de leur bienveillance même si souvent, ils n'ont aucune marge de décision. De la même façon, la direction se dit très attentive aux aspirations et aux contraintes professionnelles comme personnelles des collaborateurs, et que les décisions qu'elle devra prendre ne se feront pas à leurs dépens.

Pour autant, au vu des moyens humains alloués à l'établissement, il est légitime de craindre que la création de cette direction ne se fasse pas sans dérive...

Un déploiement à marche forcée

Le 5 juin, lors d'une réunion d'information provoquée à la demande de la CFDT-VNF, une première série

de questions restées sans réponse a été posée par la CFDT-VNF alors même que la direction claironnait partout qu'il n'y avait plus aucune question qui justifierait de décaler le transfert des personnels dans cette nouvelle direction.

Pourtant, une semaine après, juste avant le lancement des consultations locales, la direction rédigeait un premier additif (il y en aura d'autres !) pour apporter des réponses complémentaires.

Nous avons invité la direction, sans présumer des avis qui seraient rendus par les représentants du personnel, à avancer en deux temps :

- Un premier temps, où elle aurait pu consulter les instances nationales sur la création de principe de cette direction pour répondre à son souhait d'affichage auprès des tutelles ;
- Dans un second temps, consulter les instances locales et nationales sur le projet et les conditions de mise en œuvre du transfert des personnels au sein de la DIMOA au plus tôt au 1er janvier 2020 afin de :
 - ne pas ajouter de surcharge de travail sur l'exercice de fin de gestion d'ici la fin d'année ;
 - répondre à toutes les questions et inquiétudes naissantes et/ou futures ;
 - mesurer et clarifier l'impact sur les pôles support en DT et au Siège de VNF ;
 - clarifier les règles de gestion et de pilotage des personnels transférés et/ou sur des postes partagés.

Création d'une Direction Nationale de la Maîtrise d'Ouvrage (DIMOA) Ou comment déshabiller Pierre, pour habiller Paul!(suite)

Un projet décrié en bloc dans toutes les DT et toutes les instances du personnel

Le 2 juillet lors du CHSCT Central, le constat a été que de nombreuses instances locales se sont exprimées défavorablement pour les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle direction et du transfert des personnels. Comment en aurait-il pu être autrement quand de nombreuses incertitudes perdurent ? La direction fait preuve de mauvaise foi et s'enferme dans son jusqu'au-boutisme. Une nouvelle fois, de nombreuses questions ont été posées et le futur directeur a dû repartir avant même d'avoir commencé à répondre aux premières questions de notre déclaration préalable. Son calendrier de préfigurateur semble déjà très complexe, ce qui ne rassure pas sur le pilotage à distance à venir de cette direction sauf à le renforcer avec un organigramme clair. C'est la condition minimale pour que la chaîne hiérarchique ne s'épuise pas à lui courir après pour faire avancer les dossiers.

Déplacement et périmètre géographique : la direction assure que les personnels ne feront pas plus de kilomètres

Nous avons toutefois eu le temps d'évoquer la problématique de l'incertitude concernant le nombre de déplacements des personnels transférés, leurs périmètres et leurs conditions de travail. Suite à notre interpellation, le futur Directeur, actuel DGA, s'est engagé à répondre par écrit que les personnels transférés ne seraient pas amenés à couvrir une distance en kilomètres supérieure à celle qu'ils pouvaient être amenés à couvrir dans leur Direction territoriale actuelle. En clair, ils opéreraient par zone géographique plutôt que dans leur DT, ce qui permettrait des affectations de projets plus logiques et plus efficaces qu'actuellement.

Pour le reste, n'ayant pas obtenu de réponse à nos questions ([déclaration du CHSCT Central du 2 juillet](#)) qui n'étaient pas une liste exhaustive, le CTU plénier programmé le 9 juillet a été annulé et remplacé par une réunion d'information complémentaire à destination des élus CHSCT Central et CTU Plénier.

Nous avons également proposé à la direction d'organiser auprès des personnels transférés une consultation pour avoir leur avis et répondre à toutes leurs inquiétudes éventuelles.

À écouter celle-ci, tous les personnels sont favorables et n'ont aucune inquiétude ! Elle a donc décliné notre proposition.

Quoi qu'il en soit, ne minorons pas l'impact sur les personnels transférés et sur les pôles supports ! La direction espère une mise en œuvre au 1er septembre (ce délai est déjà caduc) ou au plus tard au 1er octobre !

Affaire à suivre !

Résultat des 1ères consultations des instances CTUP et CLHSCT en DT et au Siège :

- Avis défavorable : Siège – DTRS – DTS
- Boycott du CTUP : DTBS – DTCEB – DTNPDC
 - Abstention : DTNE – DTSO

Retrouvez le compte-rendu DIMOA de la réunion d'information du CTU plénier et du CHSCT Central du 9 juillet

Un projet de loi pour limiter la défense de vos intérêts

Instances représentatives du personnel de la fonction publique



Un projet de loi portant sur la transformation de la fonction publique est en cours. Celui-ci a pour objectif de se caler sur les réformes qui ont eu lieu dans le privé, via les Ordonnances Macron. En moins de 2 ans, le gouvernement a passé à la trappe quasiment 50 % des représentants du personnel du privé et surtout ceux de proximité.

Le gouvernement présente ce projet comme un moyen de simplifier la compréhension et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, sauf que dans le fait, les personnels n'ont plus de relais sur le terrain et en particulier en matière de santé et de sécurité sur les conditions de travail.

Une suppression pure et simple de vos CHSCT

Le gouvernement dit vouloir tout regrouper dans des comités sociaux d'administration locaux (CSA) et un comité social d'administration central, qui seraient désormais responsables des questions de santé et de sécurité au sein de l'établissement. Les prérogatives seraient transférées à une commission spécifique (CCSSCT).

Néanmoins, en regardant de près le projet de loi et ce

qui se passe dans les entreprises du privé, la réduction drastique du nombre d'élus ne permet pas un travail de proximité avec les personnels. Comment s'assurer de vos conditions de travail, s'il n'y a plus d'élus sur le terrain ?

Par ailleurs, les CHSCT avaient les moyens de nommer des experts extérieurs à l'établissement pour établir des rapports sur des situations à risques ou dommageables pour les personnels, désormais seul le président en aurait le pouvoir. Cela revient à vider la commission CCSSCT de tout moyen d'action.

Personnels de droit public et de droit privé : tous dans le même sac !

Même si nous disposons d'instances communes, chaque personnel est défendu et représenté dans ses spécificités relatives à son statut. Le projet de loi ne fait plus de distinction. Si, disons qu'il fait de la discrimination, et met tout en œuvre pour que nous ne puissions pas la combattre. Le gouvernement entend affaiblir les avantages sociaux et réduire les coûts et les droits des salariés de droit privé et de droit public, en créant des « sous-personnels » au sein de l'EPA sous statut de CDD et CDI de droit public.

Un projet de loi pour limiter la défense de vos intérêts

Instances représentatives du personnel de la fonction publique (suite)

D'ailleurs au sein de la Caisse des Dépôts, le gouvernement a mis en place le premier plan de départs volontaires dans la fonction publique. Ainsi, petit à petit, les embauches se cristallisent sur des contrats précaires et on montre la sortie aux personnels en place.

Un projet de loi qui fait main basse sur les prérogatives des CAP

Alors que les CAP vous assurent un droit de regard et une transparence sur le traitement de vos dossiers de promotion et de mobilité, l'État veut également faire disparaître ces instances. Vos promotions et vos mobilités relèveront à terme du seul pouvoir de direction de l'Établissement.

Un projet de loi dénoncé par votre équipe CFDT-VNF

Nous avons été sollicités par les rapporteurs de la commission des lois du Sénat pour recueillir nos avis. Nous leur avons en substance rappelé que dans un contexte social dégradé et des personnels mis à mal, nous ne pouvons soutenir un texte de loi qui déposséderait les personnels de l'établissement du seul moyen de défendre leurs intérêts au quotidien, à savoir, leurs instances et leurs élus.

Bilatérale avec le «futur nouveau président» un premier contact et échanges sur son cap

La CFDT-VNF a été reçue au cours d'un entretien bilatéral de plus d'une heure avec le futur président de VNF, Monsieur Laurent HÉNART.

Ce premier contact, que nous qualifierons de positif au regard des relations avec son prédécesseur, a été l'occasion pour nous de :

- lui présenter l'organisation de la CFDT VNF, ses composantes et son fonctionnement ;
- lui poser des questions légitimes sur le contexte de VNF et le rôle qu'il entend jouer ;
- lui rappeler nos revendications pour l'EPA et son personnel.

Monsieur HÉNART nous a indiqué en premier lieu être auditionné en juillet par les parlementaires sur son futur mandat qui n'est à ce stade pas encore validé. Il souhaite également porter sa candidature aux prochaines élections municipales de Nancy et vise le poste de président d'agglomération. Pour lui, le fait d'être légitimé par un ancrage local et des responsabilités

d'une grande agglomération le crédibilise dans son rôle de président. Son objectif est donc de remporter ces prochaines élections et si cela ne devait pas être le cas, il nous affirme qu'il interrogera de nouveau le gouvernement sur son positionnement à la présidence de l'EPA.



Bilatérale avec le «futur nouveau président» un premier contact et échanges sur son cap (suite)

Concernant sa vision de l'avenir de VNF et la teneur globale qu'il entend donner à son mandat, le «futur nouveau président» nous indique qu'il souhaite œuvrer afin que VNF s'inscrive pleinement dans la transition écologique entamée dans le pays.

Au-delà de l'accomplissement des missions confiées à l'établissement, il souhaite replacer VNF au cœur de cet écosystème en bâtissant un cadre de contrats clair avec les partenaires de l'établissement sensibilisés par cette problématique (collectivités, régions, départements, personnes qualifiées, etc.).

L'objectif est de renforcer le positionnement de VNF par des relais forts, locaux et ne plus être dépendant des seuls arbitrages de l'État.

Nous avons pris note de cette trajectoire. La CFDT-VNF a rappelé ses revendications, mais également ce qui pour nous constitue un réel frein à l'évolution et à la modernisation nécessaire de l'établissement.

La CFDT-VNF a conscience que l'EPA doit se moderniser et se réorganiser, mais nous avons rappelé que les contraintes actuelles sont intenable et réhibitoires pour y parvenir. Ces évolutions ne doivent en aucun cas se faire au détriment du personnel de l'établissement.

La suppression permanente des effectifs, la triple contrainte ETP/ETPT/masse salariale, le manque de moyens financiers, l'absence de COP ou le décalage systématique de celui-ci avec les projets stratégiques successifs de VNF ne permettent pas à l'établissement de relever les défis et enjeux de demain.

La CFDT-VNF a une nouvelle fois rappelé le grand écart avec les objectifs initiaux du Grenelle de l'environnement, ce qui n'a fait, avec le temps, que fragiliser le paquebot VNF.

La CFDT-VNF a également évoqué la situation inacceptable des OPA, le retard pris dans la construction d'une vraie communauté de travail, le manque d'autonomie de l'établissement en matière de gouvernance alors même que le Conseil d'administration (où sont également représentées les tutelles de VNF)

est censé fixer le cap, bref autant de sujets sur lesquels l'établissement a besoin d'un président présent. Un président qui défend l'établissement auprès des décideurs afin que ces derniers aient conscience des conséquences catastrophiques de l'application dogmatique de leur politique.

D'ailleurs, concernant la «Dé navigation», le futur président nous a indiqué être contre ce principe. Suite à ce premier entretien, voilà le cap et la trajectoire que semble vouloir se fixer le «futur nouveau président de VNF».

Il faudra maintenant voir dans les mois à venir si les déclarations de bonnes intentions du «nouveau futur président» seront cohérentes avec ses actes, les positions qu'il défendra et le résultat qu'il obtiendra.

Souhaitons-lui la bienvenue, qu'il réussisse et que cet objectif remette enfin le paquebot VNF au bon azimut. Nous ne manquerons pas de le lui rappeler lors de nos futurs échanges.

Si tu veux connaître
quelqu'un, n'écoute
pas ce qu'il dit mais
regarde ce qu'il fait.

Dalai Lama

Le coup de grâce pour les OPA



Au commencement, en 1965 les OPA sont recrutés non pas par concours, voie sacrée dans la fonction publique pour tous les autres corps, mais sur une compétence acquise, un métier qui répond à un besoin ou une mission spécifique.

Ce quasi-statut permet à l'État de recruter des techniciens formés dans les corps de métier particuliers dont il a besoin. Il en va ainsi des artificiers, des peintres en mer, des roboticiens, des soudeurs, des informaticiens, des cartographes, des automaticiens, des hydrauliciens, etc.

Mais aujourd'hui la dialectique étatique ne comprend pourtant pas qu'un statut d'ouvrier (OPA) puisse requérir en son sein diverses compétences : des techniciens jusqu'au diplôme d'ingénieur pour certains. Sauf que l'administration ne connaît que les 3 premières lettres de l'alphabet : A B C. En dehors de cette trilogie, point de salut !

Après 15 années de discussions stériles, le ministère, lors de la dernière bilatérale avec les syndicats, nous annonce la dernière commande de la DGAFP à la manœuvre sur ce dossier.

Cette institution, malgré le combat des organisations syndicales et la recherche de consensus, veut mettre à mort et enterrer définitivement ce statut sans aucune reconnaissance du travail accompli par les femmes et

les hommes qui le constituent ! Plus incroyable encore, sans aucune prise en compte des besoins en rapport avec les missions confiées aux services et opérateur de l'État.

C'est en effet à un chantage ignoble auquel seront confrontées les organisations syndicales lors du CTM du 18 juillet prochain.

Pour les OPA, les syndicats seront contraints de se positionner à la fois sur la modification de ce quasi-statut qui consiste en l'arrêt pur et simple du recrutement des OPA et la révision de la grille salariale.

La DGAFP fait d'une pierre deux coups. Elle nous contraint à nous positionner à la fois sur la disparition d'un corps de métier et revoir les rémunérations de ceux qui restent en poste.

Pour la CFDT il s'agit bien de deux sujets distincts. La mobilisation est loin d'être terminée afin d'obtenir la juste reconnaissance des métiers et des missions des OPA.

Si tout cela ne prend pas une autre tournure, les OPA devront se mobiliser pour peser sur les arbitrages et une nouvelle foi donner du poids et de la légitimité à leurs représentants. Dans le cas contraire, la fin par la petite porte sera inéluctable !

DT - Bassin de la Seine

Dérives de seine

La DTBS est toujours prompte à suivre les directives ministérielles. C'est peut-être dû au fait de sa proximité avec le boulevard Saint-Germain*, ou plus certainement par un souci d'exemplarité. À l'heure où les contraintes budgétaires se font plus pressantes, toutes les économies sont bonnes à prendre même si l'exercice peut parfois se révéler périlleux. Près de ses sous quand il s'agit de remplacer le matériel en fin de vie, la direction perpétue depuis longtemps une vieille tradition parcimonieuse. Pourtant, dans l'affaire qui nous occupe, cette fois le raisonnement de la direction semble pour le moins paradoxal.



Faire du neuf avec du vieux au frais du contribuable

Il y a quelques mois, nous évoquions dans ces lignes le premier épisode du pitoyable feuilleton de ce qui allait devenir une série burlesque sur un bateau du service. Datant des années 70, le frêle esquif vient d'une direction qui n'en avait plus l'usage et va finir sa carrière sur la Seine. Les connaisseurs apprécieront ; le parc de bateaux de la DTBS est à l'état de musée flottant, le nouvel arrivant ne fait donc pas figure d'intrus dans le paysage. Ferme et décidée de transformer le rafiote, la direction se met en tête de lui greffer un sondeur pour effectuer des relevés de bathymétrie. C'est toujours un peu délicat de faire du neuf avec du vieux, mais pour le coup le contribuable en aura pour ses sous !

La direction sort le carnet de chèques et malgré des réticences vite étouffées en interne, les travaux sont réalisés. Esthétiquement, le résultat est, comment dire, pour le moins inhabituel pour un bateau de service. Techniquement, par rapport à l'ancien matériel qui fonctionnait parfaitement, on peut s'interroger du bienfondé de la greffe.

C'est pour obtenir un certificat de navigation que les choses vont se compliquer sérieusement. Avec un

tel appendice à la proue aussi vulnérable, il est facile d'imaginer ce qui se passera en cas de choc avec un autre bateau ou un embâcle. Le pilotage, on le voit, est rendu pour le moins compliqué sinon dangereux par cette protubérance high-tech et très fragile. L'engin ne passera pas inaperçu, c'est sûr (dans le cas improbable où ses papiers seraient un jour en règle) ; ce vecteur de l'image de VNF sur les voies navigables de la DTBS fera certainement le bonheur des réseaux sociaux ou des amateurs d'art moderne de tous poils.

Sur le plan du matériel, l'avenir nous dira ce qu'il en est. Qu'en est-il pour le personnel ?

Concernant la Bathymétrie, deux salariés ont préféré quitter le navire déboussolés par ces errements. Selon la direction il n'y a aucun lien avec la conduite de cette politique.

Le chantier des engins flottants de la DTBS pourtant en cours depuis plus de 5 années erre entre deux eaux.

La direction affirme aux représentants des personnels siégeant dans les instances sa volonté de posséder un parc en règles en gardant ce qui est conforme et répondant au besoin et en détruisant le reste.

Rappelons que la CFDT-VNF n'a eu de cesse que d'alerter sur la nécessité de garantir un bon niveau d'intervention de ces équipements spécifiques et primordiaux à VNF comme de donner aux personnels concernés une visibilité sur l'avenir de leurs missions. Il en est de même pour les travaux lourds à SEMPIGNY ! Mais là encore, entre les départs en retraite et l'illisibilité à laquelle sont confrontés les collègues restants, ils sont lassés de ces errements comme le sont de nombreux collègues dans d'autres projets de réorganisation.

On ne forme pourtant pas un pilote ou un équipage en deux jours !

Il y a depuis peu une nouvelle équipe dirigeante à la DTBS, le cap changera-t-il ? Sera-t-il enfin fixé clairement afin que nos équipages sachent où il vont et que leurs missions prennent tout leur sens dans l'établissement ?

Là encore, sans aucun procès d'intention, nous restons sceptiques ! S'il le faut, nous continuerons de dénoncer le manque d'ambition de VNF dans sa gestion du parc des engins flottants et l'absence de reconnaissance pour le travail accompli de nos collègues.

L'avenir nous démentira peut-être.

**Siège de notre ministère.*

Mal-être au travail : urgence vitale à la DT Strasbourg

Un mal grandissant, insidieux et sournois envahit peu à peu les personnels de la DT Strasbourg

Ce mal, connu sous le nom de RPS ou risques psychosociaux, est le concept d'origine qui fait référence à beaucoup de situations mettant à mal l'intégrité physique et la santé mentale des personnels. Cela se traduit par du stress, de la violence verbale, des troubles musculo-squelettiques, une fatigue physique et morale, une détresse psychologique...

À la DT Strasbourg, cette notion de RPS a pris tout son sens; de nombreux cas nous sont remontés, des personnels de tout bord viennent à notre rencontre et nous font état de leur désarroi face à des situations de plus en plus critiques. Et ce, qu'ils soient du terrain, d'un environnement administratif d'encadrement de toutes catégories !

Dans l'urgence, la CFDT-VNF a provoqué une bilatérale et a alerté la direction de certaines situations inacceptables. Elle espère avoir été entendue, ce qu'un très proche avenir nous dira.

Par ailleurs, nos représentants du CLHSCT ont pris toute la mesure de leur engagement en réaffirmant lors de l'instance du 13 juin 2019 que des cas avérés de RPS sont détectés et clairement d'origine socioprofessionnelle.

Aussi, la CFDT-VNF de la DT Strasbourg se donne comme mission d'ouvrir les yeux à une direction qui utilise encore trop la formule idéale du mal être, à savoir : « réorganisations incessantes, surcharge de travail dans



des conditions discutables, pressions hiérarchiques, stress quotidien, harcèlement, baisse des effectifs, inquiétudes quant aux perspectives professionnelles»... Et surtout ne remet jamais en cause son mode de fonctionnement, générateur de RPS.

Ces multiples situations doivent être traitées avec le plus grand sérieux et la plus grande considération tant pour nos personnels que pour leurs familles. Notre direction se doit d'entamer sans attendre une démarche réelle de prise en charge globale et d'accompagnement des RPS, et prendre à bras le corps tout signalement aussi minime soit-il !

DIMOA, vers l'inconnu et au-delà

Après que notre direction ait brièvement approché nos acteurs principaux de la maîtrise d'ouvrage en début d'année, une présentation sur le « quasi fait accompli » leur a été proposée. Une nouvelle fois, notre direction générale s'attela à mettre en place une réorganisation dans la précipitation et sans réelle concertation avec les organisations syndicales.



Le futur directeur de cette nouvelle direction, qui est également le DGA, souhaitait exposer cette réorganisation aux personnels de notre direction territoriale impactés par ce projet. Une première présentation a été faite le 16 mai 2019 auprès de la CFDT-VNF en bilatérale à notre demande, suivie dans la foulée d'une seconde présentation aux agents concernés, lesquels ont pu être accompagnés par un de nos représentants. Et comme à l'habitude de notre EPA, ce dossier précipité faisant fi des réalités de terrain a généré une multitude de questionnements laissés, pour beaucoup d'entre eux, sans réponse.

Ce projet, dont la mise en œuvre précipitée était prévue au 1er juillet, est à ce jour reporté à l'automne, malgré une demande de la CFDT-VNF pour un démarrage à minima début 2020. Néanmoins et jusqu'à aujourd'hui, aucune clarté n'est réellement apparue tant sur les organigrammes que sur les fiches de postes qui sont parfois incomplètes, les périmètres d'intervention sont aujourd'hui encore incertains... seules de vagues et utopiques annonces ont été faites par le préfigurateur...

Ce manque de lisibilité sur ce projet de création d'une DIMOA, rehaussé par des scénarios à l'avenir incertain

avec une évolution possible de 7 à 5 sites actant entre autres la suppression de celui de Strasbourg, amène malheureusement encore une fois à dénigrer nos instances. Preuve en est, la CFDT-VNF a obtenu un CHSCT local et CTUP extraordinaire, planifiés tous les deux le 25 juin 2019 ce qui ne permettait pas aux représentants de consulter le personnel entre ces 2 instances.

D'ailleurs, clairement, comment consulter les instances locales sans avoir clarifié au préalable l'issue qui sera donnée sur le devenir de ce service ? Que cela soit en qualité de travail ou dans l'organisation de la DT, les conséquences pour les personnels sont différentes si une décision de ne faire qu'un seul service à Nancy est prise en décembre 2019 ! Le fait de penser remettre en cause la réorganisation présentée, deux mois et demi après la consultation actuelle, démontre l'immaturation du projet et ne permet pas aux représentants du personnel de rendre un avis éclairé !



Là aussi, à minima, nous souhaitons de la transparence et de la stabilité. Que la direction prenne le temps qu'il faille pour clarifier sa position, répondre à toutes les questions des personnels et de leurs représentants, et qu'elle vienne consulter les instances locales dans un second temps !

Dans ce cadre, les représentants du personnel auront au moins l'occasion de donner un avis en toute connaissance de cause tout en tenant compte des retours des personnels impactés ! À ce stade, ces derniers s'interrogent toujours !

Un dialogue social local en pause

Décidé par l'intersyndicale de VNF, suivi par notre section syndicale, « élus et militants avons refusé de participer aux instances locales auprès de notre Direction territoriale dans l'attente du retour d'un réel dialogue social et de la prise en compte des revendications pour les personnels, mais nous n'avons pas pour autant manqué de participer et de revendiquer dans de nombreuses manifestations. »

- Appel à la grève intersyndicale du 19 mars 2019;
- 17 avril au CA à l'antenne de VNF à Paris pour alerter les représentants des ministères de tutelle et les usagers : membres du conseil d'administration de VNF, sur l'absence de dialogue social et les dangers du COP;
- 26 avril à l'appel de la Confédération européenne des syndicats, à Bruxelles avec la CFDT Grand-Est pour défendre les services publics et les fonctionnaires de la communauté européenne;
- 26 avril manifestation dans les rues de Bruxelles;
- Le 09 mai à l'appel de toutes les organisations syndicales de la fonction publique.

La communication officielle de notre directeur territorial, le 18 mars 2019, du programme d'abandon du réseau à petit gabarit de notre région qui accompagne le Contrat d'Objectif et de performance élaboré par VNF nous nous devons de réagir.

Nous sommes :

- contre les mesures de dé-navigation du Canal des Ardennes, d'une partie de la Meuse et des Vosges et de la fin du trafic des bateaux de commerce sur la majeure partie du réseau à petit gabarit du Nord-Est;
- contre les mesures économiques de l'Union européenne qui incitent tous les gouvernements à supprimer les postes de fonctionnaires pour externaliser nos tâches et missions au secteur privé;

- contre les suppressions de 120000 postes de fonctionnaires ;
- contre la fin des Commissions Administratives Paritaires ;
- contre la suppression des Comités Hygiène Sécurité et des conditions de Travail...

Le réveil du printemps a amené les premiers plaisanciers transfrontaliers sur nos canaux ignorant ce que leur réserve VNF dans un proche avenir : Pas de vacataire et très peu de saisonniers dès 2019 !

Décidément, nous aurons beaucoup de questions à poser et de sujets à développer auprès de notre « futur nouveau président » de VNF que nous souhaitons bientôt rencontrer en voisin « maire de Nancy » concerné au premier chef par les orientations de l'EPA de VNF en matière d'offre de service et de développement qui nous ne conviennent vraiment pas sur l'ensemble de la DT.



Le CAP 2022, le COP, la DIMOA arrivent...



Les réorganisations se suivent et se ressemblent malheureusement pour les personnels, car elles ne vont pas sans les baisses d'effectifs et les contraintes supplémentaires pour ceux qui restent.

Sur les Terres de la DTCB, les rivalités entre les services n'en finissent pas. Les services (Directions opérationnelles, UTI, services fonctionnels) sont dans l'attente de leur devenir. Les suites d'un RETEX (Retour d'Expérience) permettront-ils aux personnels de faire face aux événements futurs ?

On parle de replacer des chefs à la tête des services et d'en supprimer certains... Que se décidera-t-il dans les entrailles du château ODYC'B (siège de notre direction) dans les Terres de BOURGOGNE ? Les alliances d'aujourd'hui seront-elles celles de demain ? Que vont annoncer prochainement les corneilles ? Quelles seront les positions des divers services à la DTCB dans les prochains projets.

Les plus grands défenseurs de « l'avant-projet de service » sont aujourd'hui les plus virulents dénonciateurs suite au RETEX. Ils utilisent les mêmes éléments de langage pour justifier la réorganisation qui ne dit pas son nom.

Dans tout cela, les personnels sont toujours en situation de souffrance et dans l'incertitude continue pour leur avenir. La qualité de vie au travail s'en trouve impactée et les personnels doivent arbitrer trop souvent sur des injonctions contradictoires et méditer sur le proverbe suivant : « La sagesse universelle enseigne qu'il vaut mieux pour sa réputation échouer avec les conventions que réussir contre elles »

La CFDT-VNF s'est donc positionnée contre le projet Retex au CLHSCT et au CTUP, expliquant respecter les préceptes décidés nationalement.

La CFDT-VNF a réitéré sa demande de respecter les engagements obtenus, à savoir que toute réorganisation devait faire l'objet d'un comité de suivi.

Elle est consciente et particulièrement attentive aux futures évolutions de la DTCB et de l'établissement en prenant en compte le futur COP et le CAP 2022.

Comme le rappelle notre DG, la modernisation et la transformation de l'établissement ne pourront être réalisées qu'avec l'assentiment de l'ensemble des personnels. Charge donc à la direction de faire entendre tous les acteurs de notre communauté de travail, notamment à la DTCB.

Cependant la CFDT-VNF se garde le droit de différencier les effets d'annonce sur les progrès réellement envisageables et probables. Elle prendra ses responsabilités et ne se laissera pas bercer par de belles présentations faites lors de grandes messes communautaires et pense que les personnels n'ont pas besoin qu'on les éblouisse, mais qu'on les guide.

Vos représentants sont encore et toujours à votre écoute et ne manqueront pas de revenir vers vous pour poursuivre leurs actions dans les futurs projets de VNF.

DT Nord Pas-de-Calais

Les concertations locales s'annoncent compliquées à la DT Nord Pas-de-Calais. Gels de postes, transformation de postes de CEE en AEP, création de la DIMOA, les réorganisations successives des différents pôles au sein de nos cellules et de nos UTI accentuent l'inquiétude des agents. La rentrée s'annonce dans cette même continuité avec un projet relatif à la mise en place effective de la télé conduite. Vos élus CFDT-VNF resteront mobilisés pour que ces projets soient concertés avec les personnels impactés et veilleront à préserver l'intérêt de tous. Nous vous tiendrons informés de l'état d'avancement de ces dossiers.

Le préfet des Hauts-de-France est venu nous rendre visite à Fresnes-sur-Escout suite aux travaux engagés sur le Canal Condé Pommeroeul. À cette occasion, nous tenons à féliciter les personnels de terrain qui, une fois de plus, se sont montrés réactifs. Leur implication et leur investissement dans l'accueil de cette délégation a permis un déroulement sans faille, que nous tenons à féliciter en imaginant bien que la direction a déjà dû le faire...



DT Rhône-Saône

Après la cure d'amaigrissement, l'amputation !



La CFDT-VNF dénonce de longue date la difficulté dans laquelle se trouve la DTRS avec une diminution permanente des effectifs qui atteint maintenant des limites de fonctionnement. Les sujets symptomatiques qui apparaissent (écrêtage, charge de travail...) mettent en lumière cette situation alarmante.

Que penser de l'amputation de 6 % de ses effectifs avec la création à venir de la DIMOA si ce n'est que l'on ampute désormais le squelette décharné de notre DT ?

Sur quelle partie du corps va-t-on prendre les 10 ETP que la DTRS va perdre annuellement sans remettre en cause le niveau de service du petit gabarit, ou ses implantations locales? VNF prévoit de rendre 500 ETP en 5 ans, alors que l'effectif de notre DT s'élève aujourd'hui à 360 environ...

Pouvons-nous encore nous permettre de rester optimistes... ?

À quand la valorisation du management et de la transmission des savoirs de la part des agents d'exploitation vers les CDD



La section CFDT-VNF à la DTSO a sollicité le Directeur territorial du Sud-Ouest pour porter et défendre la reconnaissance de l'engagement de son personnel et notamment la valorisation des missions des agents d'exploitation.

En effet, ces derniers effectuent depuis bien longtemps de l'accompagnement sur le fonctionnement des ouvrages auprès des CDD, pouvant être assimilés à des fonctions d'encadrement. Cela ne date pas d'aujourd'hui et ne fait malheureusement que s'amplifier avec les contraintes du plafond d'emploi. Certes, les encadrants dispensent des formations plus orientées vers la théorie, mais qui mieux que les titulaires aux ouvrages peuvent transmettre leurs connaissances et expériences opérationnelles aux nouveaux arrivants et en particulier en matière de manœuvre des ouvrages ? Ces derniers sont responsables de leurs ouvrages et en connaissent ainsi les particularités et les risques à prendre en compte.

Cet encadrement est primordial pour assurer une bonne prise de poste des collègues en CDD et ainsi leur permettre une activité efficiente et sécurisée. Pour

autant, cela peut, comme cela a été constaté dans les tracts d'autres OS, conduire au sentiment que c'est un moyen d'amener petit à petit à la remise en cause de nos missions sous statut même si là aussi, force est de constater que l'État ne se soucie guère de cela dans ses arbitrages sur la loi de finances. En clair, soit nous trouvons les moyens possibles pour éviter le groupage rejeté par les personnels, soit nous n'y couperons pas. Nous en avons pleinement conscience même si nous le déplorons. Là encore, le combat se joue à un autre niveau dont la Direction de la DT SO est malheureusement plus spectatrice qu'actrice.

L'engagement des personnels, la multiplication des tâches de compagnonnage, le temps, l'énergie et l'investissement que cela requiert doivent être enfin reconnus. À ce titre et afin de valoriser le travail d'encadrement des saisonniers effectué par les personnels d'exploitation, il est important de le reconnaître et de le récompenser financièrement. Il est nécessaire de le porter et de le défendre auprès de la direction générale et d'obtenir les moyens nécessaires à cette reconnaissance. Nous demandons, en retour, de définir également un cadre à cet « encadrement » et d'apposer les moyens nécessaires pour que l'ensemble des intervenants, agents d'exploitation et encadrants, connaissent clairement leurs rôles respectifs.

Ne pas le faire, revient à laisser grossir la frustration, la colère et le sentiment d'instrumentalisation des personnels. Le faire ne légitimera en rien le recours massif aux emplois précaires et encore au fait que nous y soyons favorables aux dépens d'emplois statutaires ! Il est désormais loin le temps où nous parlions des saisonniers comme d'un renfort aux agents d'exploitation sur la haute saison !

Tournez manège



Nous avons connu la valse des directeurs territoriaux où le renouvellement a été complet, nous connaissons désormais la valse du Siège avec de multiples mobilités internes à court terme. L'outil pour y parvenir : le renforcement de la «direction des chargés de mission auprès des DG» qui sera bientôt, si ce n'est pas déjà le cas, plus nombreuse que d'autres services !

Le printemps 2019 est celui des changements à la DRHM également avec le départ de sa directrice et son remplacement par son adjoint au 1er juin. Outre le fait de perdre une interlocutrice privilégiée de la CFDT-VNF, la DRHM va bientôt être confrontée à un grand changement avec la scission du service informatique. Cette séparation, demandée par de nombreuses personnes

pour enfin permettre aux services informatiques d'exister et de pouvoir disposer d'une liberté d'action, devrait permettre la mise en place de la fameuse et nécessaire «transformation numérique» de l'établissement. Si ce changement n'en est pas vraiment un, puisque cette organisation existait déjà auparavant, il était d'autant plus souhaité que l'intégration des services informatiques au sein de la DRHM n'avait jamais vraiment donné satisfaction, apparaissant même comme la cinquième roue du carrosse.

Dès lors, recréer une nouvelle direction peut apparaître comme une bonne solution, mais, comme d'habitude, la communication dans cette démarche n'est pas le fort de la Direction et le premier message adressé aux équipes a été celui qu'il fallait changer les têtes pour partir sur de nouvelles bases, sans avoir besoin de discuter. Devant les réactions que cela a pu susciter, la direction rétro-pédale et décide de faire appel à un AMO pour proposer le contour de cette nouvelle direction. Qu'on se rassure toutefois, cette méthode devrait prochainement disparaître puisque la DRHM a décidé de mettre en place une nouvelle mission Accompagnement du Changement, qui aura pour mission principale de «venir en appui des chefs de projet et de tout manager responsable de conduire une transformation ou une réorganisation».

Dans l'attente et encore une fois, que l'on se rappelle que pour mener à bien la conduite du changement, il est primordial d'y faire adhérer le personnel et non pas de penser que tout peut se faire dans son coin en imposant une vision unilatérale ! Le personnel doit non seulement y trouver un sens, mais également sa place et un intérêt. Dans le cas contraire, l'exercice montrera très vite ses limites !