

À LA UNE

p.3

**Automatisation de la voie d'eau :
réelle opportunité ou solution pour
réduire toujours plus les effectifs ?**

Les Eq'Eaux
Nationaux

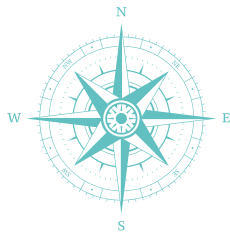
p.6 à 13

Les Eq'Eaux
du Ministère

p.14 à 16

Les Eq'Eaux
des Régions

p.17 à 25



ÉDITO

En ces derniers jours de l'année 2019, votre équipe CFDT-VNF souhaite souligner le travail accompli, tous ensemble. En effet, avec vous et avec votre soutien sans faille, nous avons pu remporter de très belles victoires ! Des défis majeurs restent devant nous et vous le constatez au quotidien, la préservation des conditions de travail, des rémunérations et des emplois reste un combat de tous les jours.

La multitude des réorganisations et donc des consultations des instances qui en découlent et qui impactent directement tous les personnels nous incite à formuler un vœux pour le dialogue social à VNF en 2020. Que la direction renonce à nous faire accepter sa vision restrictive du rôle d'un représentant du personnel ! En effet force est de constater qu'elle cherche de plus en plus à les cantonner dans un rôle d'auditoire passif, sans accepter les questions qui dérangent dans l'unique objectif d'aboutir à un vote !

En clair à une consultation qui se résume être de la pure forme juridique !

Représentant du personnel pour la CFDT-VNF c'est à l'inverse être force de propositions, être à l'écoute des personnels lorsqu'ils en ont besoin, les informer et les représenter dans les instances en relayant le cas échéant leurs questions et leurs inquiétudes. Les personnels et leurs représentants doivent avoir le respect de la direction et la liberté de s'exprimer

sans subir de rétention d'informations ni d'entrave à la bonne compréhension des sujets exposés.

Au travers de cette dernière newsletter pour cette année, vous constaterez qu'il reste du chemin à parcourir pour parvenir à un dialogue social apaisé. Outre la définition même du dialogue social, la qualité dépend également de la valeur des engagements de la direction. Cela va de sa crédibilité et de la confiance que peuvent lui accorder les personnels et les partenaires sociaux. Là aussi, de nombreux engagements restent à concrétiser depuis trop longtemps pour que les personnels et leurs représentants reprennent confiance. Souhaitons que la direction évolue sur ces points et participe à un apaisement du dialogue social qui serait salubre pour toutes et tous.

Pour cette fin d'année, nous vous souhaitons malgré un contexte social morose et tendu, de passer de bonnes fêtes avec vos proches et de revenir motivé pour une année 2020 qui promet d'être aussi riche dans les défis sociaux que ne l'a été 2019.

Bonnes fêtes à tous !

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Bon à savoir

Le 5 et le 17 décembre 2019, la CFDT-VNF a déposé deux préavis de grève et communiqué deux flash infos que vous pouvez retrouver sur notre site ou en suivant ces liens :

[Préavis de grève 5/12/2019](#)

[Flash info grève du 5/12/2019](#)

[Préavis de grève du 17/12/2019](#)

[Flash info grève du 17/12/2019](#)



Automatisation de la voie d'eau : réelle opportunité ou solution pour réduire toujours plus les effectifs ?

A l'époque pour vendre l'EPA des Voies navigables de France, la direction et nos tutelles ont fait croire à toutes et tous que cela serait la recette magique pour créer une vraie communauté de travail, redynamiser et unifier la voie d'eau !

6 ans après, nous pouvons voir le résultat !

Depuis plusieurs mois maintenant, la direction fait de l'automatisation de VNF son objectif principal. La téléconduite via de grands PC Centralisés est présentée comme la solution magique pour garantir qualité et continuité de service. La direction s'est lancée dans une véritable « course à l'échalote ».

Difficile d'automatiser VNF avec un sous-effectif permanent et des investissements insuffisants

Pour automatiser, il faut des moyens financiers et humains. Or, depuis de nombreuses années, l'établissement fait face à un « dégraissage » continu et permanent de ses effectifs. Pire il est devenu l'une des principales réserves d'effectifs de notre ministère ! A cela s'ajoute le fait que VNF se lance dans un vaste programme ambitieux d'automatisation de son réseau alors que le budget annuel ne permet même pas d'assurer sa remise en état et son entretien.

Cela induit que les personnels en poste subissent encore et toujours une pression supplémentaire, pour à la fois assurer la gestion courante de l'établissement, la charge de travail supplémentaire qui découle directement des baisses d'effectifs successives et l'absorption des nouveaux projets qui se multiplient au fil de l'eau.

L'automatisation : plus un « mantra » qu'une vision stratégique

Nous déplorons toujours l'absence d'un réel plan de stratégie et de développement ambitieux pour la relance de la voie d'eau. Quel est le plan de développement pour ce déploiement de la téléconduite

et de l'automatisation ? Combien de millions pour quel trafic en plus attendu ? Quelles sont les études de marchés ? Il ne suffit pas d'automatiser pour assurer la pérennité de notre établissement. Il faut mettre en place des actions structurées pour développer de nouveaux débouchés et répondre aux besoins des usagers.

Sans développement de la voie d'eau, son automatisation a pour seul objectif d'assurer un service minimum avec toujours moins de personnel. Sans être contre le progrès et les évolutions positives, nous ne pouvons pas partager un tel projet funeste pour nos emplois et pour VNF.

L'automatisation : un pansement sur une jambe de bois

Faute de budgets suffisants, VNF peine à entretenir le réseau qui souvent est dans un état de dégradation parfois déplorable. Preuve que l'État et la direction trouvent les crédits pour ce qu'ils veulent bien. Quand il s'agit d'entretenir, de remettre en état, d'assurer le dragage pour garantir une qualité de navigation, il n'y en a pas. A l'inverse quand il s'agit d'automatiser pour baisser toujours davantage les effectifs, c'est possible !

C'est comme sur une autoroute, il ne suffit pas d'avoir des péages automatiques. Faut-il encore que les routes et les infrastructures soient entretenues et adaptées. Sinon elles seront décriées et désertées : ça vous rappelle quelque chose ?



Automatisation de la voie d'eau : réelle opportunité ou solution pour réduire toujours plus les effectifs ? (suite)

Une automatisation au prix de l'humain

Toutes les structures en bonne santé n'ont pas vocation à se moderniser en abandonnant une partie de leurs outils de travail, en supprimant des emplois en renonçant à leurs objectifs initiaux et à leurs contributions dans la société ! Très souvent, c'est plutôt une somme de signes d'une mauvaise santé, d'une structure en déclin ou qui délocalise pour chercher le profit aux dépens de tout le reste !

Lorsqu'on interroge le Directeur général et le DRH sur les dispositifs d'accompagnement salariaux et même le maintien de salaire pour éviter que les personnels en fassent les frais, là, à l'inverse, nous n'avons rien de concret. Nous obtenons une commission de suivi qui a pour objectif de garantir cela, mais aucun support juridique pour lui donner les moyens d'y parvenir !

Le Directeur général nous dit en avoir conscience, qu'il souhaite comme nous des dispositifs d'accompagnement... Pour autant, lorsqu'on lui pose cela comme un préalable à toute réorganisation, il nous explique qu'il n'est plus possible d'attendre, que nous devons opérer et que nous mesurerons les conséquences et le traitement possible dans un second temps.

Au final, ce sont les personnels qui subissent un stress quotidien généré par des réorganisations incessantes et un manque de visibilité quant à leur avenir professionnel et de leurs ressources financières.

L'automatisation, mais pas dans n'importe quelles conditions

Nous sommes conscients qu'automatiser la voie d'eau peut parfois contribuer à certains apports positifs pour les utilisateurs, mais aucunement sans le respect de nombreux préalables :

- Une réelle cartographie de l'état du réseau des voies navigables ;
- Une priorisation sur les besoins de régénération du

réseau avec de vrais moyens pour sa remise en état et l'entretien de celui-ci ;

- Des investissements plus conséquents pour développer le trafic, que ce soit en fret ou en plaisance et donc sur le réseau magistral comme secondaire sans avoir de parents pauvres ou de choix par défaut ;
- Une politique incitative au transport fluvial portée et promotionnée par le gouvernement et les parlementaires ;
- Davantage de moyens pour développer des partenariats avec les collectivités et les entreprises ;
- Une modernisation sur un réseau en parfait état qui se fasse par palier en tenant compte des besoins et des demandes des usagers avec un élargissement de l'offre de service ;
- De réelles opportunités professionnelles pour les personnels qui doivent trouver toute leur place dans le projet de leur établissement qu'ils contribuent chaque jour à faire avancer ;
- Un package de mesures visant à renforcer la collectivité au travail et de réels moyens pour accompagner la conduite du changement ;
- Des évolutions salariales positives et non régressives mettant fin au combat quotidien pour limiter la casse sociale plutôt que d'accélérer l'ascenseur social !



Automatisation de la voie d'eau : réelle opportunité ou solution pour réduire toujours plus les effectifs ? (suite)

Voilà un projet d'établissement tel que la CFDT-VNF le souhaiterait, le défendrait et se mobiliserait pour en assurer toute la réussite possible !

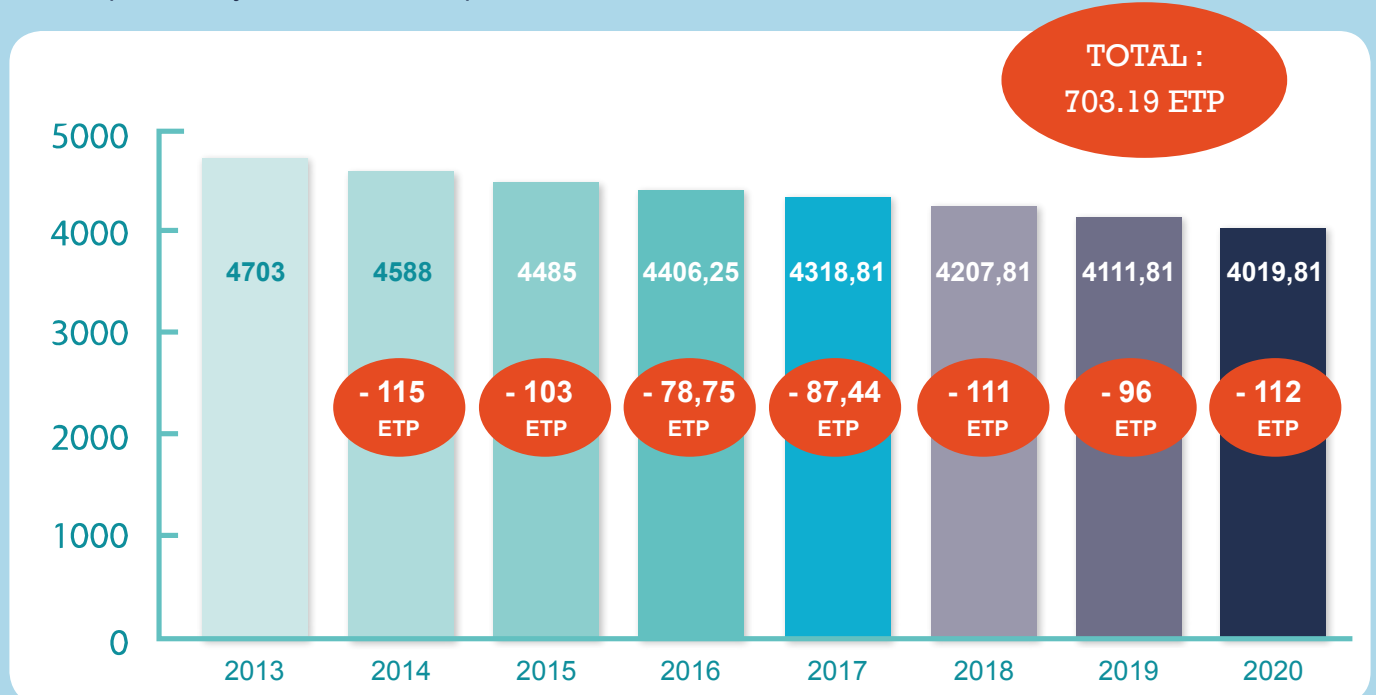
La direction nous qualifiera d'utopistes ? Nous pensons au contraire qu'elle se doit d'obtenir les moyens de ses ambitions et qu'en l'absence, elle doit revoir ses prétentions ! Si nous n'avons pas les moyens de tout faire tout de suite, priorisons ! Mobilisons les moyens suffisants pour permettre l'activité sur l'ensemble du réseau et en parallèle, validons un plan de remise en état et d'optimisation du réseau secteur par secteur sur le temps qu'il faudra. Trouvons les moyens de faire une réelle conduite du changement positive

pour le personnel et le service public. Ciblons, régénérons, modernisons secteur par secteur plutôt que d'éparpiller les ressources, de tout attaquer et de ne rien apporter tant en qualité du service public qu'en garant de la bonne gestion et de l'optimisation de la ressource en eau.

Mettons fin à l'unique objectif de supprimer des emplois. Cette politique n'a que pour seul effet de dégrader les conditions de travail des personnels, multiplier les risques psychosociaux, démotiver le personnel et aboutir à un service public dégradé !

L'emploi à VNF prend l'eau

Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2013 nous pouvons noter :



Titres restaurant... des négociations au point mort



La direction nous dit y être favorable pour les agents sous statut Public. Les concertations ont eu lieu avec la direction qui semble s'orienter sur la mise en place d'un titre restaurant (TR) d'une valeur de 5 € par jour travaillé.

La CFDT-VNF a demandé que celui-ci puisse être octroyé à tous les agents qui en feraient la demande et qui ne se rendent pas au restaurant administratif. Nous le rappelons, le choix sera à la main de l'agent et les TR n'auront pas vocation à remplacer les frais de missions (paniers). C'est à l'inverse, pour les agents, un petit complément pour les jours travaillées sans prime de panier.

Qu'attend-on? Le problème est bien là. La direction a reçu mandat de la DGITM pour lancer

cette négociation. Notre ministère de tutelle en est informé et ne s'y est pas opposé.

Pour autant, la direction semble nous indiquer qu'elle doit encore passer le verrou de Bercy. Toutefois, lorsqu'on lui demande de faire avancer le dossier en le transmettant au Contrôleur général, nous n'avons à ce jour aucun retour et surtout aucune visibilité calendaire.

La CFDT-VNF revendique de la transparence et de la visibilité, car nous demandons cette mise en place dès 2020, et de préférence avant Noël. La direction ne doit pas laisser de faux espoirs s'installer, et au bout de 7 ans, il est impératif qu'elle concrétise une attente légitime des agents.

Astreintes // Nouvelle excuse : la grève des transports



Depuis plus de deux ans déjà la CFDT-VNF a porté des revendications claires sur les astreintes et demandé là aussi des éclairages et des décisions concernant :

- ▶ Les interventions téléphoniques pendant la période d'astreinte ;
- ▶ L'astreinte durant la pause méridienne, la prise en compte et la rémunération de celle-ci ;
- ▶ La question de l'utilisation du véhicule de service pendant la pause méridienne ;
- ▶ L'astreinte concernant les agents de catégorie B aux horaires variables notamment la prise en compte des interventions en dehors de la plage variable non prises en compte actuellement.

La direction avait décidé enfin de nous apporter des réponses et peut-être même des contre-propositions, lors de la réunion DS/DG du 4 décembre 2019. Mais, en raison des difficultés de transports générés par l'appel à la grève important, et nous espérons que cela en est la seule raison, la direction a annulé cette réunion et ce sujet est encore une fois reporté. Nous n'abandonnerons pas cette question qui attend des réponses afin d'assurer un dispositif d'astreinte plus juste.

Aussi, la CFDT-VNF demande à la direction de formaliser par écrit ses positions sur les propositions de la CFDT-VNF, auxquelles adhèrent toutes les organisations syndicales représentatives.

Les discussions sur le dispositif d'intéressement pour les agents de droit public battent son plein



La CFDT-VNF est une nouvelle fois « moteur » pour obtenir un accord d'intéressement étendu aux agents de droit public à compter de 2020.

À ce titre et à notre demande, un groupe de travail sur ce sujet a été mis en place la veille des réunions DS/DG. Lors de la première réunion qui a eu lieu début novembre, la direction s'est là aussi déclarée favorable à la mise en place d'un tel accord qui lui aussi faisait parti de la lettre de mission remise au DG par la DGITM.

La direction a confirmé que d'autres établissements en bénéficient, comme par exemple, Météo France. Même si, pour les agents de Météo France, cet intéressement est clairement symbolique.

Pour les agents publics de VNF, nous réclamons un alignement sur l'intéressement dont bénéficient déjà les salariés du privé.

Toutefois, l'enveloppe nécessaire pour décliner un tel dispositif pour l'ensemble des personnels approcherait les 6 millions d'euros, ce qui a très peu de chance d'être

accepté par le Ministère des tutelles. La CFDT-VNF revendique un accord d'intéressement à la hauteur de l'investissement quotidien des agents avec une enveloppe financière qui le permette. Nous attendons à cet effet, une proposition sérieuse de la direction à l'image de l'intérêt qu'elle porte à ses personnels.

La prochaine réunion du groupe de travail portera donc sur la définition des indicateurs.

Pour information, les versements liés à l'intéressement se font toujours sur l'année N+1 étant donné qu'il faut pouvoir apprécier l'atteinte des indicateurs sur une année pleine. Il est donc important que cet accord puisse être signé dès 2020 sous peine de décaler à 2022 les premiers effets de cet accord. La CFDT-VNF a bien fait remarquer à la direction que la mise en œuvre de l'intéressement devant donc intervenir au plus tôt début 2021, il n'y a donc aucun argument budgétaire sur le budget de 2020 contre la mise en place des titres restaurant dès l'année prochaine.

Déplafonnement de la PTETE : la direction joue la montre



Le DRH nous a indiqué défendre ce projet du déplafonnement de la PTETE auprès de notre ministère de tutelle. Ce point a été évoqué presque à chaque réunion, mais la direction dit n'avoir obtenu aucun arbitrage positif permettant de fixer une date de mise en œuvre.

La CFDT-VNF a demandé au DRH de passer un message à nos tutelles : « qu'elles arrêtent d'en parler et qu'elles agissent ! »

Les deux accords portant révision de la PTETE depuis la mise en place de l'EPA mentionnaient déjà ce principe de déplafonnement à hauteur des DIR, soit 6500 €. La DGITM, dans la lettre de mission adressée au DG a demandé d'ouvrir les concertations sur ce point et de lui faire part de toutes les difficultés rencontrées.

Nous rappelons également qu'à ce jour tous les chefs d'équipes et OPA encadrants n'ont bénéficié d'aucune revalorisation malgré les responsabilités accrues suite aux multiples projets de réorganisation

et l'alourdissement de la charge de travail occasionnée par la baisse des effectifs.

Cela n'a que trop duré ! Suite au mouvement organisé en mars et qui avait mobilisé plus de 25 % des personnels, des engagements ont été pris ! Il est désormais temps de les respecter et de faire le nécessaire en ouvrant les portes qui doivent être passées. Si la direction n'y arrive pas, qu'elle active ses leviers et qu'elle indique aux personnels les portes bloquantes ! Nous ne doutons pas que tous ensemble, nous trouverons le chemin pour aller ouvrir ces portes, discuter et demander des comptes à qui de droit et à ceux qui décident vraiment !

Susciter la colère, la démotivation et le découragement des personnels qui sont au cœur des activités de l'établissement n'est pas la méthode la plus pertinente pour conduire un projet stratégique et de multiples réorganisations comme le souhaite la direction générale !

L'heure du donnant donnant a sonné et ce que supportent le moins le personnel et ses représentants c'est d'être pris pour des girouettes !

Commissions de suivi... c'est quoi et de quels moyens disposent-elles ?



Au fait c'est quoi une commission de suivi ?

La commission de suivi qui doit accompagner les projets de réorganisations a été bâtie sur le même modèle que la commission logement qui, en son temps, avait l'objectif de garantir le zéro euro d'impact pour les personnels qui devaient être impactés par la réforme des logements de service. Ces commissions sont déclinées localement et une commission nationale a pour but de traiter l'ensemble des situations qui ne trouveraient pas de solutions dans le périmètre de la direction territoriale. Ces commissions locales et nationale ont pour but de garantir que, suite à un projet de réorganisation qui impacterait le poste de l'agent ou qui le conduirait à exercer d'autres activités, celui-ci ne souffrirait pas d'une baisse de rémunération directe et/ou indirecte tant que de sa propre initiative, il ne fasse pas une demande volontaire de mutation. C'est une première avancée qui nécessitera un suivi régulier des représentants du personnel dans le cadre de sa mise en œuvre et une participation active de ces derniers dans les commissions.

De quels moyens disposent ces commissions de suivi ?

Maintenant que [la Décision](#) est signée du directeur général et que ces commissions se déclinent

localement, il est urgent de définir des moyens dont elles disposent. Si le principe du zéro euro d'impact est acté, sur quoi repose-t-il ? Quels sont les supports juridiques ?

Nous rappelons qu'à ce jour concernant le personnel d'exploitation et OPA, c'est le dispositif de l'ITA qui s'applique ce qui est loin de correspondre à nos attentes étant donné son caractère restrictif temporaire et dégressif. La direction elle-même reconnaît que ce dispositif n'est pas adapté au projet de l'établissement et aux besoins d'accompagnement devant répondre entre autres à la garantie d'aucune perte de rémunération.

Là aussi, si nous sommes reconnaissants à la direction d'avoir donné suite à notre revendication, il lui appartient désormais d'obtenir les outils nécessaires pour le respect de ses engagements. Rappelons qu'à l'inverse des sujets évoqués ci-dessus les réorganisations n'attendent pas comme nous l'avons rappelé dans l'article à la UNE et que ces commissions de suivi sont censées couvrir toutes les situations à compter du 1^{er} janvier 2019.

La CFDT-VNF pose donc la question clairement à la direction : de quels moyens disposent les commissions de suivi pour répondre à la mission que vous leur avez confiée ?

Égalité femmes/hommes à VNF : signature des accords en janvier



Grande cause nationale du quinquennat, l'égalité femmes-hommes demeure aujourd'hui un objectif à atteindre. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se veut exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

La méthodologie de la négociation VNF sur l'égalité professionnelle :

Le 7 mars a eu lieu la première réunion de négociation avec les Délégués syndicaux de VNF public et privé. Cette première réunion s'est suivie de 2 autres sous le même format. Les propositions émergent de ces négociations se sont organisées autour de quatre axes qui avaient pour objet de faire la synthèse entre ceux proposés par [l'accord relatif](#) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et les dispositions du Code du travail, notamment les articles L. 2242-1 et L. 2242-17.

Ces quatre axes sont les suivants :

- ▶ **Axe n° 1** : Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- ▶ **Axe n° 2** : Prévention et traitement des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels et de déroulements de carrière,
- ▶ **Axe n° 3** : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- ▶ **Axe n° 4** : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le 23 octobre 2019, le MTES a signé avec les organisations syndicales du ministère un [accord triennal](#) (2019/2022) égalité professionnelle femmes/hommes qui acte là aussi quelques avancées majeures.

VNF de son côté a entrepris la négociation avec les organisations syndicales représentatives pour déclinier son accord égalité Femmes/Hommes. Une négociation sociale a été menée pour les salariés de statut de droit privé et les agents de statut public. Pour autant, s'il y a un socle commun, celui-ci devra être décliné en deux accords et prendre en compte les spécificités de chacun des statuts.

La CFDT-VNF a été force de propositions sur les accords publics et privés en portant et en obtenant de nombreux amendements. Les accords devaient être proposés à la signature des organisations syndicales le 20 décembre 2019 à la marge du CTU Plénier, mais suite à l'annulation de celui-ci liée à la grève dans les transports, la date de signature est reportée au 24 janvier 2020. La date d'effet des accords est fixée au 1^{er} janvier 2020 sauf la disposition relative à l'exclusion des congés naissance, maternité, paternité et adoption des absences minorant le droit à RTT de l'article 11.2.5 qui prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

Ces accords auront une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Pour la CFDT-VNF, même si ces accords sont appelés à vivre et à évoluer, ils actent de réelles avancées et de sérieux engagements en faveur de l'égalité femmes/ hommes. A ce titre, la CFDT-VNF, après de riches négociations, sera signataire de ces deux accords. Nous intégrerons donc la commission de suivi de l'accord où nous serons attentifs à ce que les bonnes intentions se traduisent en de réels progrès et sur un bilan positif. Nous ne manquerons pas, à chaque occasion, de tirer les leçons des bilans annuels et le cas échéant de poursuivre les négociations en restant force de propositions en quête de progrès et de justice sociale.

Création de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)



Dans la dernière newsletter, nous vous informions de l'état d'avancement de la préfiguration de cette nouvelle direction, dont l'objectif est de répondre aux défis de la modernisation de l'établissement et de la régénération de son infrastructure.

Une première phase bien menée

Une première phase de travaux engagée depuis mars dernier a permis de définir une organisation qui a été présentée au CLHSCT et au CTUP du Siège. 23 chantiers ont été identifiés à travers une feuille de route afin de poser la trajectoire de la mise en œuvre opérationnelle de la DSIN, qui devait voir le jour à la mi-janvier.

Des réunions d'échanges et des entretiens individuels ont permis à chacun de s'exprimer et d'être entendu. Un séminaire avec l'ensemble des collaborateurs SSI a été organisé avec l'appui d'un cabinet-conseil afin d'offrir la possibilité à chacun d'échanger, revoir et proposer des ajustements sur les sujets suivants :

- L'organisation de cette direction (noms, principes directeurs et principales missions des entités);
- Les processus clés (processus de transformation numérique et d'avant-projet);
- Les fiches de postes génériques.

Sur la base de ces réflexions et discussions, une note de 4/10 a été donnée par les personnels de la future DSIN quant à l'adhésion au projet proposé. Fort de ce constat, les personnels ont été invités à formuler des évolutions au projet de réorganisation et des propositions concrètes.

Selon la direction, 80 % des propositions des personnels ont été prises en compte et apportées au projet d'organisation initialement présenté par la direction. Pour répondre aux orientations stratégiques portées par l'établissement, le projet retenu repose sur une évolution de l'organisation interne et la création d'entités distinctes pour la transformation numérique et l'informatique industrielle. Afin de renforcer l'équipe actuelle, le principe de création de 13 postes supplémentaires a été annoncé avec des recrutements qui s'échelonneront sur les 3 prochaines années.

La direction avait indiqué poursuivre la seconde phase de travaux avec la même méthodologie d'écoute et de co-construction. En parallèle, la feuille de route avait été rédigée. Celle-ci prévoyait un chantier RH pour accompagner les collaborateurs vers le changement, notamment par la définition d'un plan de développement des compétences SI.

La CFDT-VNF avait salué le travail réalisé par la direction pour cette première phase qui avait su remettre

Création de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) (suite)

la communication, la concertation et la transparence au cœur de ce projet de réorganisation. Les personnels impactés avaient été associés aux premières réflexions menées par la direction et les propositions formulées par nombre d'entre eux prises en compte pour la majorité.



La deuxième phase : un virage manqué !

Lors du CTU de proximité du vendredi 13 décembre, les représentants du personnel ont été consultés sur le projet de création de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN).

Ils ont pu rappeler leur attachement à la création de cette nouvelle direction qu'ils portaient et défendaient depuis maintenant plusieurs années. A l'aube des grands défis à venir, il est en effet indispensable que l'établissement se dote des moyens nécessaires à leurs réalisations et que cette direction puisse tenir toute sa place dans VNF et, dans ses organes de décision.

Malheureusement, la direction a refusé de donner suite à toutes les demandes des élus qui se sont en l'état déclarés dans l'incapacité de rendre un avis sur ce projet de consultation. ***Pour mesurer la teneur des échanges vous pouvez retrouver en pièce jointe le [Flash info « spécial DSIN » transmis](#)***

aux personnels de cette direction à la suite du CTUP.

La direction « ouverte au dialogue constructif et positif » (comme à son habitude depuis quelques années) a indiqué qu'elle ne fournirait rien de plus et qu'elle annulerait la réunion programmée ce lundi 16 décembre sur le process de pré-positionnement (ce qu'elle a fait le jour même). À l'issue de la réunion et après 3 tentatives de demande de vote aux élus, la direction a indiqué qu'elle n'avait aucune volonté d'apporter les éclaircissements demandés !

Rappelons que l'unique objectif des élus est d'assurer les garanties et les moyens pour le devenir de cette future direction, sur les conditions de travail actuelles et à venir des personnels et enfin d'être en capacité de rendre un avis éclairé et non un simple rôle de « béni oui-oui », rôle dans lequel la direction parfois, laisse à penser qu'elle voudrait les cantonner !

Si c'est cela la volonté de la direction, et malgré notre attachement au dialogue social et la recherche de solution, nous ne répondrons pas présents !

- Nous sommes pour la transparence avec les personnels !
- Nous étions pour que la réunion d'échange qui avait vocation à apporter des réponses aux personnels soit maintenue !
- Nous sommes à l'écoute de tous y compris des avancées de la direction si toutefois, comme nous, elle se met à privilégier l'intérêt collectif aux positions « stériles » !

Si la direction a fait le choix de retarder inutilement l'avancée de ce projet faute de volonté d'être transparente, elle doit en assumer toutes les responsabilités !

Révision des Commissions Administratives Paritaires (CAP) :



A compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP perdent leur compétence en matière de mobilité et au 1^{er} janvier 2021, elles perdront également leur compétence en matière de promotion.

Bien que les CAP n'étaient que consultatives, la perte de ces compétences ne sera pas sans incidences pour les agents et parfois même pour les services.

Sur les mobilités, les CAP étaient consultées ce qui permettait parfois d'influer sur le classement des divers candidats à mobilité établi par le service d'accueil.

Prenons des exemples :

- Un candidat qui avait un avis défavorable de son service d'origine pour ancienneté insuffisante pouvait obtenir une mobilité lorsque l'avis du service d'accueil était favorable.

Demain, ce ne sera plus le cas car en plus de la perte de compétence, les règles changent à ce niveau-là. (Voir ancienneté minimale)

- Un candidat classé en seconde position par le service d'accueil qui demandait une mobilité afin de se rapprocher de son domicile (sans avoir établi les documents pour un rapprochement de conjoint) alors que l'autre candidat faisait la même demande dans un intérêt professionnel, avait toutes les chances d'obtenir sa mobilité suite aux discussions

en CAP qui permettaient de faire inverser le classement.

Demain, l'administration se contentera de retenir le candidat classé en 1.

Cette nouvelle « donne » va entraîner la révision de l'instruction mobilité de VNF.

Quelles compétences restent ou apparaissent pour les CAP ? Seront-elles encore utiles demain ?

► Les examens qui resteront systématiques par la CAP :

- Sanctions disciplinaires des fonctionnaires (2^o, 3^o et 4^o groupes) ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Mise en disponibilité et licenciement d'un fonctionnaire mis en disponibilité refusant successivement trois postes en vue de sa réintégration ;
- Double refus successif de suivre une formation non obligatoire ;
- Refus de titularisation.

Révision des Commissions Administratives Paritaires (CAP) : (suite)

► Les examens à la demande de l'autorité compétente suite à une demande de réintégration de l'agent :

- Réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française (suite à une demande de réintégration de la part de l'agent)

► Les examens à la demande de l'agent :

- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- Refus d'une demande de congé au titre du compte-épargne-temps ;
- Révision du compte rendu d'entretien professionnel ;
- Décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- Refus d'acceptation de la démission ;
- Examen des demandes de disponibilité ;
- Refus de congé de formation syndicale ou en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue.

Apparait un nom aussi obscur que ce qu'elles vont définir : les LDG ou Lignes Directrices de Gestion.

Les lignes directrices de gestion, établies pour 5 ans, vont définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Ces LDG sont établies au niveau

ministériel et VNF devrait pouvoir les adapter à son contexte spécifique. Des bilans devront être présentés tous les ans par l'administration en Comité Technique sur les mobilités et les avancements.



Ancienneté minimale et maximale pour les mobilités

Il refait surface une règle minimale d'ancienneté qui existait dans le passé.

La durée minimale sur les premiers postes est fixée à 3 ans et pour les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante, la durée minimale est fixée à 4 ans.

Certains postes de catégories A/A+ pourront avoir une durée maximale d'occupation fixée à 8 ans. Ces types d'emplois seront fixés par arrêté. Il peut être dérogé à la durée fixée, dans l'intérêt du service ou, s'agissant de la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

Mobilités

Les mobilités auront un seul cycle principal avec une publication sur 4 à 6 semaines à partir de début mars pour une prise de poste au 1^{er} septembre.

Révision des Commissions Administratives Paritaires (CAP) : (suite)

Une mobilité « au fil de l'eau » est instaurée avec une publication des postes tous les premiers et troisièmes mercredis du mois de juillet à février pour une prise de poste deux mois après la fin du mois de publication.

Que ce soit pour le cycle principal ou pour celui « au fil de l'eau », la date de prise de poste peut être anticipée ou retardée s'il y a accord entre les services d'accueil et d'origine comme c'était déjà le cas.

Ceci ne s'applique pas aux postes A/A+ à enjeux qui seront publiés uniquement « au fil de l'eau » de façon hebdomadaire (le mercredi) et pour les postes de cadres dirigeants qui feront l'objet d'une publication « au fil de l'eau » au JO.

Il est précisé dans les LDG du ministère que les services recruteurs répondront à toute demande de renseignement écrite d'un candidat à mobilité et que dans tous les cas de figure, une réponse écrite doit leur être apportée.

Quand nous voyons le peu de réponses qui sont faites à VNF, il semble utopique de penser que les candidats auront une réponse écrite...

Le résultat des mobilités sera publié sur l'espace numérique du pôle ministériel. Pour le cycle annuel, les décisions seront publiées pendant la première quinzaine de juin. Pour les mobilités au « fil de l'eau », les décisions seront publiées chaque semaine dans le mois suivant la fin de la publication.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.

Les agents pourront également saisir un représentant syndical pour évoquer leur situation et la porter à la connaissance de l'administration,

avant la décision du candidat à mobilité retenu.

Cette organisation syndicale n'aura connaissance que des candidatures des agents qui l'auront saisie.

L'administration mettra à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur la plateforme numérique Alfresco pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les organisations syndicales pourront inscrire sur cette plateforme le nom des candidats faisant l'objet d'une priorité en termes de mobilité (rapprochement de conjoint, suppression de poste...).

La décision de l'administration sur les mobilités sera basée prioritairement sur le classement du service d'accueil.

Quelles voies de recours pour un agent dans tout cela ?

L'agent non retenu et qui le désire pourra déposer un recours administratif, un recours gracieux ou un recours contentieux auprès du tribunal administratif. Mis à part dans quelques cas rares où les priorités en termes de mobilité n'ont pas été respectées, le changement de décision de l'administration sera difficile, voire impossible à obtenir.

Concernant les promotions, cette compétence disparaîtra des compétences des CAP à compter du 1^{er} janvier 2021. D'ici là, des concertations avec les organisations syndicales pour définir les LDG en matière de promotion vont avoir lieu au ministère avec comme premières dates, les 10 et 27 janvier.

La CFDT y sera présente et vous fera le bilan des discussions concernant les promotions.

De l'affichage loin de la réalité du terrain



La CFDT-VNF n'a plus à démontrer sa capacité à s'inscrire dans les évolutions qui ont jalonné la vie de nos services et de notre établissement. Elle en a accompagné certaines et combattu d'autres, mais a toujours été là pour être force de proposition afin que ces évolutions puissent être acceptables.

Mais, aujourd'hui la limite de compréhension est atteinte, car ce ne sont plus des évolutions de modernisation et d'optimisation nécessaire, mais des évolutions pour déconstruire la voie d'eau.

La baisse permanente des effectifs

La première raison que nous pouvions jusqu'alors entendre, même si nous ne l'acceptons pas, était celle de la réduction permanente des effectifs qui nous est imposée. Pour celle-ci, nous le disons depuis longtemps déjà, il y a une limite critique à ne pas franchir que nous avons déjà atteinte dans de nombreux endroits de la DTRS. Le franchissement de cette limite entrainera à terme la disparition de l'établissement. C'est une certitude.

L'automatisation a tout prix sans objectif de développement

Prenons le cas du «super PC» de téléconduite qui doit être construit en DTRS.

Avant d'investir dans ce genre d'ineptie, il s'agirait peut-être d'essayer de faire croître le trafic sur le grand gabarit, qui stagne depuis les 10 dernières années. Alors que la

direction prône la mise en œuvre de la téléconduite au motif de modernisation et d'une meilleure disponibilité des ouvrages, nous rappelons que les ouvrages sont déjà disponibles sur le grand gabarit de la DTRS, ouvert 24 h/24 h avec un passage à la demande pour les passages de nuit.

La CFDT-VNF a toujours indiqué être prête à discuter d'une évolution de l'organisation de l'exploitation du grand gabarit avec la mise en place d'une période transitoire qui amènerait, pourquoi pas, à un objectif lointain de mise en œuvre d'un PC unique. Mais aujourd'hui, les instructions relevant d'un pur affichage, relayées par notre direction territoriale, sont claires : mise en œuvre d'ici 5 ans (le temps de le construire) et avec intégration de la supervision du petit gabarit... Aucun scénario transitoire ou alternatif ne sera étudié... «Les 330 millions d'euros, c'est maintenant que VNF les a»...

Voilà pourquoi notre réaction ne peut être que celle-ci : dépenser des millions pour moderniser notre réseau et dire être passé à la modernité alors qu'il n'y a pas pléthore de bateaux pour le justifier, reflète réellement l'état d'esprit de notre direction générale qui fait plus dans l'affichage que dans l'efficacité...

C'est comme acheter une Ferrari pour livrer des colis sur des chemins de terre...

Contrairement aux personnels, tout cela ne semble pas poser problème à notre Direction générale et notre DT qui, elles, sont de passage et vis-à-vis desquelles nous pouvons nous interroger sur l'intérêt qu'elles portent réellement à la survie de l'établissement sur le long terme...

DT Nord-Est



Depuis la présentation des orientations du COP au G 250 en fin septembre dernier, le dialogue social est plutôt calme à la DT NE. Une instance du CLHSCT s'est tenue ainsi que les CAP catégorie C et CCOPA. Le CTU de proximité, initialement prévu le jour de la mobilisation du 5 décembre, a été reporté et se tiendra fin janvier.

Réorganisation et baisse des effectifs

L'ex-directeur adjoint de la DT a rejoint la DIMOA au 1^{er} octobre dernier. Après deux mois de mise en place de cette nouvelle direction, nous n'avons pas encore vu de changement significatif. La direction générale avait pourtant mis la pression pour mettre en place cette nouvelle organisation à l'automne, à quoi cela a-t-il servi ? Cette précipitation n'a su que démontrer le manque d'anticipation de certains sujets, comme la gestion et la délégation des crédits par exemple Les personnels ne perdent-ils pas une certaine autonomie dans leur travail ?

Notre nouveau directeur adjoint a entrepris son « UTI Tour » en allant au contact des personnels. Prônant « la mobilité » tout en garantissant « ne pas laisser travailler des personnes seules », son discours laisse présager la feuille de route de la direction : réorganisation !

Comme chaque année, des baisses d'effectifs ont été annoncées : -10 pour les techniques et administratifs et -16 à l'exploitation sur 112 ETP (92 ETPT après réajustement) à l'échelle de l'établissement. Après l'annonce de dé-navigation sur la majeure partie de son réseau à petit gabarit, la DT Nord Est prend une grosse claque une fois de plus sur ses effectifs. Notons en passant qu'heureusement que le nouveau président Maire de Nancy a déclaré devant tout le personnel et la direction du Siège que la dénavigation était : « une belle connerie ! »

Un réseau en piteux état

Les perspectives pour 2020 s'annoncent difficiles pour le canal des Vosges, depuis l'écrasement sur 400 m d'un tunnel du canal d'Alimentation de la Rigole de Bouzey. Comment remplir le Canal des Vosges sans l'étang réservoir de Bouzey ? De plus, l'affaissement du bief 15 versant Moselle qui alimente le bief du port d'Epinal risque encore de compromettre la saison prochaine... Cela ne suffit-il pas à souligner l'importance et l'urgence de la régénération du réseau avant de vouloir accentuer l'automatisation et la mise en place de la téléconduite ?

À ce titre, disposerons-nous des crédits suffisants pour réparer l'écluse 21 du Canal des Ardennes et rouvrir cet itinéraire en 2020 ? Quels seront les arbitrages donnés par la direction et la dotation de VNF sur nos crédits d'entretien toujours en baisse ? Seront-ils délégués à temps ?

Par ailleurs, les délégations de crédits et de signature arrivées tardivement surchargent cette année encore l'activité de nos collègues au CSP et à l'ACS en fin d'année comptable.

Du côté de l'actualité syndicale, la CFDT-VNF a organisé son assemblée générale le 22 novembre. La présentation du rapport d'activité de la section a été suivie par de riches et longs échanges.

Enfin et en cette fin d'année, nous vous informons que nos militants viendront à votre rencontre pour vous offrir notre calendrier 2020.

DT Nord Pas-de-Calais



« Il faut travailler au cul des vaches ! », « le moindre km du réseau est important jusqu'au dernier ! », « pour qu'une artère fonctionne correctement, il faut prendre soin des veines qui l'irriguent ! »....

Voilà ce qu'ont annoncé M. Michel Lallande, Préfet de la Région des Hauts-de-France et M. Franck Dhersin, Vice-Président de la Région des Hauts-de-France, en charge des transports et des infrastructures de

transport, lors de la commission territoriale VNF tenue à Lille, en présence du Directeur Général et notre direction territoriale.

Étant donné que nous luttons depuis tant de temps contre la dénavigation, mais aussi contre les baisses d'effectifs, de telles paroles nous rassurent... d'autant que nos dirigeants les abondent !

Puis, notre quotidien nous ramène brusquement face à l'incohérence de ces propos : les réorganisations à tout-va, les suppressions récurrentes d'ETP, les gels de postes... toutes ces décisions vont à l'encontre de l'évolution de la voie d'eau ! L'ascenseur émotionnel sonne brutalement à votre étage !

Eh oui, des services qui se vident localement, des équipes de terrain constamment allégées pour pallier les manques d'effectifs à l'exploitation, des personnels administratifs qui adoptent bien courageusement au passage une casquette de formateurs de CDD pour sauver des situations périlleuses au sein de leurs cellules... Voilà la vérité des choses ! On en fait tous toujours plus pour VNF, réorganisation après réorganisation, parce que la voie d'eau on l'aime, c'est notre métier ! Et en retour, on en est là : le point de rupture est proche ! Nous tous nous le savons, il fera mal à notre établissement et à la voie d'eau.

Alors, à quelques jours des fêtes de fin d'année, la page 2019 se tourne en laissant un goût amer face à l'attitude de nos dirigeants et l'avenir qui se trace pour nous, personnels de VNF.

DT Sud-Ouest

Les crues cévenoles : le ciel est de nouveau tombé sur la tête des agents du Canal du Midi.



Un an après les crues dramatiques de l'Aude, les agents du Canal du Midi ont dû faire face de nouveau aux crues cévenoles. Cette année, c'est l'agglomération de Béziers qui a été rudement touchée. La crue a malheureusement fait 3 morts sans lien avec le Canal du Midi parmi la population. La CFDT-VNF a une pensée pour toutes les victimes de cet événement climatique.

L'impact de celui-ci sur le Canal du Midi a pu être contenu. Seul un débordement inévitable a eu lieu à Béziers lié à l'ampleur des flots d'eau qui se sont déversés sur le secteur où, en 24 heures, il a plu 3 fois plus d'eau que sur le reste de l'année. L'intégrité du Canal du Midi n'a pas été mise en cause.

La CFDT-VNF tient à souligner le travail exemplaire de l'ensemble des agents des subdivisions Languedoc-Ouest (SLO) et Languedoc-Est (SLE) qui ont été mobilisés au titre de la gestion hydraulique.

Dans le cadre des réflexions relatives à l'organisation de la DTSO, la récurrence et l'ampleur des crues cévenoles doivent nous alerter sur la nécessité de prendre en compte le contexte local.

Il faudra notamment :

- veiller à conforter les logements en nécessité absolue de service sur les secteurs à risque afin de préserver notre capacité de réactivité ;

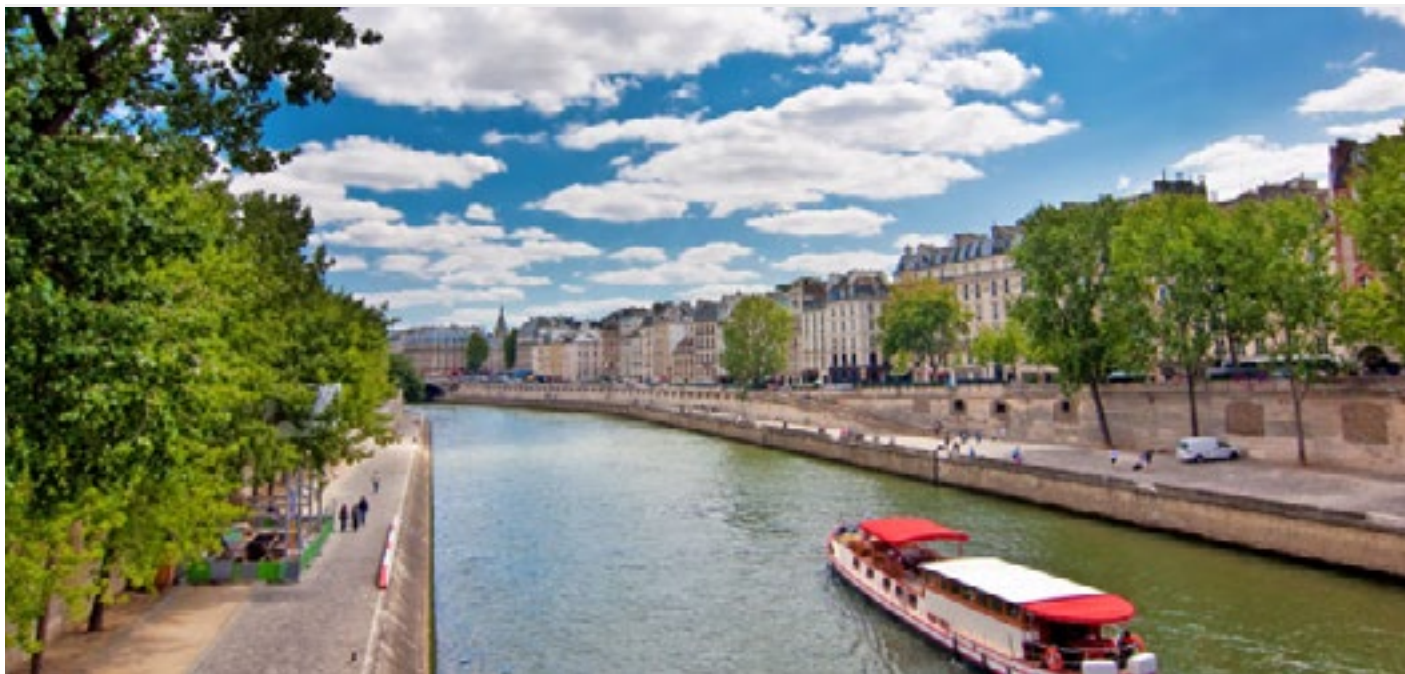
- intégrer pleinement les agents en NAS dans le processus de gestion de crues cévenoles ;
- améliorer le fonctionnement de l'astreinte en recherchant une meilleure anticipation par rapport aux alertes météorologiques ;
- améliorer la communication avec les agents d'exploitation sur le terrain afin qu'ils soient informés sur les conditions dans lesquelles ils pourraient être sollicités ;
- veiller à ce que la DTSO soit bien reconnue et au bon niveau par les acteurs locaux (SDIS, collectivités locales, services déconcentrés de l'Etat) en ce qui concerne la gestion des événements climatiques.

Par ailleurs, il convient de noter que les réparations et consolidations réalisées depuis la crue de l'an dernier ont tenu le coup. Dans un temps où l'automatisation est élevée comme la solution aux objectifs de réduction des effectifs imposés par l'État, la CFDT-VNF souhaite rappeler que c'est bien le travail fourni depuis un an, en plus de leur quotidien, par l'ensemble des agents intervenant sur la problématique de la remise en état du Canal du Midi, des subdivisions jusqu'au siège de VNF en passant par les services de la direction territoriale, qui ont permis ce résultat.

À ce titre, il serait bienvenu pour 2020, qu'à l'instar de la fameuse « prime Macron » dont l'Etat a exclu les personnels de VNF, qu'elle autorise la prime VNF !

DT Bassin de la Seine

VNF lave plus vert



L'établissement public dans son ensemble, et notre direction en particulier, semblent de plus en plus soucieux de l'avenir de la planète. Ce constat doit en étonner plus d'un parmi les anciens, ceux qui connaissent les habitudes voire les traditions de notre service et de la voie d'eau. Comment ne pas se perdre en conjecture quand la même entité noue des partenariats avec de grands noms du secteur des énergies vertes (VALOREM) ou de la sauvegarde des océans (SURFRIDER), mais qu'il est toujours aussi compliqué, voire impossible, d'évacuer les déchets qui encombrant nos sites ?

Malgré ces bonnes intentions affichées, la direction reste très en retard par rapport aux standards actuels en matière de recyclage, de traitement des déchets et ne parlons pas empreinte carbone ! La vétusté des véhicules, du parc immobilier et de nos installations nous condamne à un classement plus que défavorable.

Avec la perspective des jeux olympiques de 2024, l'établissement doit décupler ses efforts en matière de communication. Les enjeux sont importants : ce qui se joue aujourd'hui en région parisienne c'est bien plus qu'une médaille, c'est la survie de VNF. Peu visibles habituellement, la Seine et son gestionnaire vont être dans l'œil du cyclone médiatique pendant quelques semaines. N'est-il pas déjà trop tard dans la doctrine étatique pour entreprendre la réhabilitation du système VNF ?

L'établissement et VALOREM ont remporté un appel d'offres pour installer des turbines hydroélectriques sur les sites des barrages de Suresnes et de Vives Eaux. Ces turbines ne masqueront pas la vétusté des installations avoisinantes. Encore une fois la direction est plus soucieuse de l'image qu'elle donne à l'extérieur que de la réalité quotidienne des agents et des usagers.

DT Centre-Bourgogne

Le spectacle continue, les projets se suivent.



Les jours passent et se ressemblent. Après le «RETEX Tour» (Retour d'expérience du projet de service) durant la période 2018 — 2019, l'organisation de notre DT est encore perfectible.

Les différents services cherchent encore une nouvelle fois leurs marques. De nouveaux projets voient le jour, générant de nombreuses activités dans un contexte de baisses d'effectifs. Les différents acteurs ne sont pas bien définis dans leurs fonctions, les fonctions ne sont pas bien définies pour chacun des acteurs...

Un prochain «UTI Tour» est envisagé, au cours duquel le «DTCBAND» reprendra ses plus grands succès, à savoir «Je te promets», «Juste une illusion», «Rien que de l'eau» et son dernier tube «Jusqu'ici tout va bien».

Pour autant, sur le terrain, force est de constater le nombre croissant de départs et de mutations des personnels occupant des postes de maintenance. La structure hiérarchique nouvellement créée ne semble pas en prendre la mesure afin de répondre à l'enjeu de l'établissement. Pourtant de tout premiers ordres si l'on en croit les palabres du Siège.

À l'aube d'un grand projet de modernisation de l'établissement notamment au sein de la DTCB, les paradigmes ont la vie dure. La DTCB n'a pas encore digéré la fusion du secteur rivière Yonne, où de nombreuses incertitudes et dysfonctionnements sont encore aujourd'hui constatés. Les remises en état de sites et les modifications des barrages pour limiter la pénibilité sur les barrages semblent encore perdues dans les limbes de la multitude des objectifs de notre DT. De même, une pratique extrême du recyclage est déployée pour remettre en état les portes d'écluses et maintenir la disponibilité des ouvrages, alors que dans le même temps une campagne de modernisation du réseau est annoncée. Nous émettons les plus vives inquiétudes sur

les sujets qui sont en cours sur cet UTI. La remise en état des portes de l'écluse de Villeneuve a été réalisée suite à l'alerte de la CFDT-VNF. Aussi, nous demandons des éclaircissements sur les travaux compte tenu des échos négatifs à ce sujet, tant en terme technologique que de sécurité.

On se perd en circonvolution sémantique sur l'idée de manipuler les ouvrages avec de l'électroportatif à pile pourquoi pas diesel. À quand les agents du futur montés sur des flybords et équipés de visseuses manipulant les écluses?

Sur ces sujets, comme celui de modernisation des extracteurs d'aiguilles qui devraient modifier substantiellement l'organisation d'un grand UTI, il est difficile de détecter tout ce qui ne saute pas aux yeux.

Pendant ce temps, dans d'autres ateliers, on imagine la DT de demain.

Notre DT a un incroyable talent!

* * *

Le groupe de travail «Règlement intérieur» est réactivé. Les idées vont bon train, mais il semble que les supports ne sont que des palimpsestes du précédent groupe de travail. Les représentants CFDT-VNF se battent pour que les personnels qui ont rejoint la DTCB dans le cadre de la fusion conservent les acquis obtenus au sein de leur DT d'origine et pourquoi pas étendre ces acquis à toutes et à tous? Pour autant, malgré les réunions du groupe de travail qui se sont tenues sur 3 jours, il semble bien difficile de mettre en place un cadre harmonisé compte tenu des spécificités de DT.

Débatues en CODIR, ces discussions ont été une nouvelle fois reportées à plus tard...

Assemblée Générale du 12 novembre dernier



- Avancement du moratoire concernant les Maisons Éclusières,
- Situations complexes et état du dialogue social avec la direction,
- Bilan de la commission PTETE,
- Retour sur la CAP Exploitation locale,
- Présentation des comptes par notre trésorier.

Pour clôturer cette réunion, Rudy Deleurence a informé l'assemblée des divers sujets nationaux.

Nous avons profité de ce moment convivial pour remercier le futur retraité, Francis HIESIGER, pour son investissement au sein de la section CFDT-VNF et son engagement sans faille et de longue date, tant en local qu'en national. A cet effet et sous un tonnerre d'applaudissements, un cadeau dont il saura faire bon usage lui a été remis.

La section profite de cet article pour lui souhaiter une nouvelle fois « bon vent » dans sa nouvelle vie et le remercie chaleureusement pour tout ce qu'il a apporté à notre section et jusqu'au 1^{er} avril 2020 (date de son départ à la retraite) et plus encore à tous les OPA de la DT Strasbourg.

L'assemblée générale d'automne de notre section s'est tenue le 12 novembre à Wasselonne en présence de Rudy Deleurence, secrétaire de la CFDT-VNF.

Plus de 130 personnes étaient présentes et les débats ont été animés.

Le bilan d'activité de l'année a été présenté par le secrétaire de section Benoit ROESSLER. Les membres du nouvel exécutif issu de congrès du 5 février 2019 ont ensuite présenté divers sujets d'actualités, comme indiqué dans l'ordre du jour, auxquels Rudy Deleurence a apporté certaines précisions utiles :

- Point sur les concours interministériels et le devenir des CAP,
- Information sur le nouveau statut des OPA,

A l'issue de la réunion, une délégation composée du secrétaire général CFDT-VNF, des deux RST de la DT Strasbourg et de permanentes CFDT-VNF s'est rendue au siège de la DT pour rencontrer la Directrice et son équipe afin d'évoquer divers sujets locaux et nationaux. Cet échange courtois, mais ferme porte déjà ses premiers fruits et permet de voir se décanter certaines situations qui jusque-là piétinaient. Néanmoins notre direction continue à pratiquer « la lettre de mission » ou autre « expérimentation », nouveau terme à la mode. Tout ceci pour masquer des réorganisations dans des secteurs ou unités à la dérive. Ces manques d'effectifs alarmants et les moyens matériels et techniques promis, mais inexistantes amènent notre direction à persister et ainsi abuser de la bonne volonté des agents tous corps confondus.

SIÈGE

On fait le bilan, calmement et ce n'est pas vraiment brillant.



Qui dit fin d'année, dit clôture budgétaire, prévision pour le nouveau budget, statistiques de transport, consommation de crédits... alors dans ce climat trop studieux et, disons-le, franchement peu enthousiasmant, la CFDT-VNF du Siège vous propose «un instant de fraîcheur et de légèreté». Il est temps en effet de regarder dans le rétro pour faire le point des bonnes résolutions prises en début d'année et voir si elles ont eu ou non un effet sur la santé sociale.

Le tour de taille de l'emploi tout d'abord

Qu'on se rassure, l'objectif minceur est bien tenu avec la suppression de 96 ETP à VNF, ce qui nous permet de bien nous inscrire dans la mode « slim » préconisée par le ministère. Au chapitre des grands contributeurs, il faut bien reconnaître la contribution exemplaire de la direction générale qui, après une prise de poids remarquable, s'est séparée de quelques-uns de ses chargés de mission.

La création de la DIMOA a également allégé «sur le papier» le nombre de personnels au Siège. En effet, cette

direction nationale n'est pas rattachée au Siège, ni en DT d'ailleurs : la direction a retrouvé la « 9^{ém} compagnie ».

L'année 2020 s'annonce cependant plus difficile pour que le Siège respecte l'objectif « amaigrissant » fixé par le gouvernement et le parlement. La création de la DSIN devrait grossir les effectifs du Siège (13 ETP sont annoncés sur 3 ans, dont 2, dès 2020 si toutefois ces recrutements se concrétisent) et si d'autres directions n'en font pas les frais en étant amenées à resserrer à nouveau d'un cran la ceinture.

De plus, cela va nécessiter une nouvelle fois un exercice des chaises musicales en déplaçant les équipes pour réorganiser les bureaux en espérant y trouver de la place pour tous. Cet exercice rentrera pour nos futures résolutions dans la catégorie activité physique et sportive de l'année prochaine.

Concernant la résolution d'arrêter l'enfumage

La direction peut encore progresser, car il faut reconnaître que l'année qui vient de s'écouler n'a pas été des plus réussies. Outre les difficultés d'écoute pendant plusieurs mois pour comprendre les revendications des personnels lors de la création de la DIMOA, le climat social a globalement été tendu avec la nécessité de boycotter des instances et d'envahir le Conseil d'administration pour retrouver « la connexion » avec la direction générale.

Peut-être que la prise en compte des principes d'écoute et d'échange avec les personnels par certains directeurs, comme cela a été fait lors de la réorganisation de la direction de la communication, fera date et que nos propositions de méthode deviendront enfin la norme. Une résolution de plus pour 2020!

La dernière consultation du CTU de proximité sur la DSIN laisse craindre malheureusement que la direction considérera le dialogue social comme de qualité uniquement lorsqu'une bande de béni oui-oui dira AMEN à ses projets sans poser les questions qui dérangent. En clair, sans l'avouer la direction rêve d'un syndicat de cogestion ! Problème pour elle : nous ne risquons pas d'exaucer son souhait !

Enfin, il avait été prévu d'améliorer la vision du Siège avec un projet stratégique qui permettrait de faire passer VNF dans une nouvelle ère, en modernisant l'établissement. Le moins que l'on puisse dire est que cette résolution-là est une des plus difficiles à tenir : un discours prône le management participatif et l'écoute des personnels,

SIÈGE

**On fait le bilan, calmement et ce n'est pas vraiment brillant.
(Suite)**

alors que la réalité montre un fonctionnement dans lequel les plus hauts niveaux de la hiérarchie travaillent en solo quand ce n'est pas la direction générale seule qui donne la feuille de route à exécuter sans commentaire. On ne compte plus le nombre de décisions prises en petit comité au niveau de la direction en s'appuyant sur l'unique apport de quelques directeurs.

lui donner envie de participer à cette modernisation. Bref, il y a un strabisme divergeant dans la vision stratégique et on sent poindre les difficultés de coordination au niveau des membres. Du coup, notre résolution de l'année prochaine sera de traiter sérieusement ce problème et de préconiser à nos comités de direction le port de bonnes lunettes, voire la réalisation d'une chirurgie de la rétine.

Il est bien connu des « managers performants » que c'est là la meilleure méthode pour impliquer son personnel et

Ci-dessous, un test de vue pour aider la direction.

**IL
FAUT
ECOUTER
LE PERSONNEL
ET DIALOGUER AVEC SES REPRÉSENTANTS**