

∠Λ∠ .
3x3=9

12:00

WHY?

p. 3

HI!

HELLO

À LA UNE

Avant le nouveau confinement, le télétravail avait déjà pris un nouveau virage





ÉDITO

2020, à n'en pas douter, restera une année pas comme les autres ! Face à cette crise sanitaire du COVID-19, nous avons collectivement dû revoir nos méthodes de travail, mais également nos gestes de tous les jours tant dans la sphère personnelle que professionnelle.

S'il est à souligner que la direction de VNF s'est mobilisée pour mettre en place dans les meilleurs délais toutes les mesures utiles à la sécurité des personnels, il a été bien compliqué de suivre au jour le jour l'évolution des directives ministérielles et gouvernementales.

Ainsi, aujourd'hui, un sentiment de retour en arrière et de déjà vu fait surface avec ce confinement différent du premier et des règles dont l'interprétation peut paraître à géométrie variable. Pour autant et à nouveau, tous ensemble, nous devons nous y adapter !

Nous avons une pensée particulière et solidaire pour tous nos collègues sur le terrain. Ils restent plus exposés et pour eux, rien n'a changé professionnellement par rapport à l'avant confinement. La saison est désormais moins clémente et le respect des règles de distanciation et plus généralement de protection individuelle et collective compliquent encore et toujours le quotidien. Si, à titre personnel, les droits se sont restreints sévèrement, pour le travail, il est demandé par la direction de poursuivre sur le même rythme et les mêmes cycles de travail.

Dans les bureaux, selon la ministre du travail, la règle à retenir et qui ne serait pas une option, reste le télétravail avec tous ses avantages et inconvénients. Toutes les missions télétravaillables doivent l'être et le présentiel

devient l'exception motivée par l'absence de tâches télétravaillables totalement ou partiellement. Dans la pratique, là aussi, on pourrait parler de géométrie variable et la réalité est un peu plus compliquée.

Pour les représentants de la CFDT-VNF, cette problématique de distanciation complique également leur quotidien dans la représentation des personnels ! Le manque de proximité, le fait de ne plus venir à votre rencontre sur vos lieux de travail ne facilite pas nos missions, mais sachez que nous restons toutes et tous mobilisés à vos côtés et très engagés dans le dialogue social au quotidien avec la direction. D'ici la fin d'année, nous dresserons le bilan de nos actions, de nos victoires et des combats sociaux toujours en cours. Nous restons attachés à ne pas être dans une position de posture syndicale assaisonnée de déclarations de principes qui au final n'aboutissent à rien de concret pour les personnels.

Ainsi, outre notre participation active dans le dialogue social avec la direction de VNF, vos représentants CFDT-VNF sont à votre écoute pour toutes les difficultés que vous pourriez rencontrer dans cette période difficile au quotidien.

Je vous souhaite une très bonne lecture de ce nouveau numéro de la newsletter CFDT-VNF et surtout prenez bien soin de vous et de vos proches.

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Sommaire

p. 3 A la une

p. 5 L'agenda

p. 7 Les Eq'Eaux Nationaux

p. 22 Les Eq'Eaux du Ministère

p. 26 Les Eq'Eaux des Régions

Avant le nouveau confinement, le télétravail avait déjà pris un nouveau virage

Alors que le télétravail était réservé à un petit nombre de personnels et sous conditions, la crise sanitaire de la Covid-19 a très largement démontré que la grande majorité du personnel était en capacité et suffisamment autonome pour télétravailler. Les résultats de l'enquête lancée cet été ont d'ailleurs conforté et légitimé le fait qu'il faut poursuivre cet axe comme étant une organisation de travail pérenne au sein de l'établissement.

Suite à l'évolution de la crise sanitaire, une décision transitoire du 1^{er} octobre à la fin mars du directeur général avait d'ailleurs permis de simplifier et d'assouplir le recours au télétravail dans l'attente de la refonte de l'instruction sur le sujet. Ainsi, les personnels, qui étaient hors dispositif avant cette crise sanitaire, ont eu la possibilité d'émettre une demande d'autorisation de télétravailler entre le 1^{er} octobre et le 31 mars prochain.

Maximum 3 jours par semaine et l'obligation de justifier du refus de télétravail

L'instruction provisoire permet de télétravailler au maximum 3 jours/semaine. Force est de constater que ce nombre a été réduit systématiquement dans certains services. L'octroi du nombre de jours restant à l'appréciation de la hiérarchie, de nombreuses disparités ont été constatées dans l'appréciation de chacun, parfois au sein d'un même service ou d'une même Direction. De plus, **si tout refus ou acceptation de l'activité partielle en télétravail devait, en principe, être objectivé et argumenté auprès des personnels concernés, les faits ont montré que ces échanges n'avaient pas toujours lieu**, ce qui a généré des incompréhensions légitimes de la part des personnels.

À contrario, quand ces échanges ont eu lieu, **la hiérarchie a parfois indiqué clairement le plafond souhaité de 1 ou 2 jours maximum et a incité parfois les personnels à faire une demande en adéquation.**

Pour tous les personnels nous ayant alertés sur ce travers, nous avons été invités à faire une demande écrite portant sur le nombre de jours de télétravail que vous souhaitiez réellement effectuer, cela de façon à nous permettre, lors des bilans, de quantifier la réduction de la voilure opérée par les hiérarchies.

Critères de vulnérabilité

Il y a peu de temps encore, un [nouveau décret](#) était venu réduire la liste des critères de vulnérabilité. Certains agents relevant du statut dit «vulnérable» ont été ainsi basculés vers le statut dit «non vulnérable» et avaient rejoint le dispositif de droit commun (3 jours en télétravail/semaine maximum). Avant tout retour sur site, la Direction, suite à notre demande, a décidé d'organiser une visite préalable de ces personnels avec la médecine du travail afin d'étudier les conditions de reprise et la mise en place d'éventuelles mesures complémentaires d'aménagement de poste. Néanmoins, nous avons alerté la Direction sur le fait que certains agents avaient été appelés à reprendre le travail en présentiel sans avoir été convoqués préalablement à cette visite.

Depuis, [une décision du Conseil d'État](#) avait suspendu ce décret à compter du 15 octobre ce qui avait entraîné, de fait, le rétablissement des 11 anciens critères pathologiques du décret initial. Nous avons demandé

à la Direction une communication rapide afin d'informer les personnels concernés.

En effet, de nombreux agents initialement placés en ASA ou en télétravail en raison de leur vulnérabilité ou à risques ayant déjà repris leur travail, il convenait de les informer de toute urgence de ce changement. Aussi, nous avons proposé à la Direction que toutes les personnes initialement comptabilisées comme étant à risques soient contactées par leur PPRH et invitées à revoir le médecin du travail, le cas échéant.

Une instruction transitoire souple et modulable

Face à la recrudescence de la Covid-19 sur le territoire national, **la CFDT-VNF avait demandé à la Direction la possibilité d'adapter le nombre de jours en télétravail à la circulation du virus dans les territoires.**

À titre d'exemple, l'usage de 3 jours en télétravail pourrait être, quand cela est possible, fortement encouragé en zone d'alerte maximale, voire



Avant le nouveau confinement, le télétravail avait déjà pris un nouveau virage (suite)

évoluer vers le passage au télétravail à temps complet si la zone bascule en état d'urgence sanitaire. Sur ce sujet, la Direction s'était d'abord prononcée de façon défavorable invoquant la difficulté à mettre en place un tel dispositif à VNF, les DT s'étendant sur plusieurs départements.

De plus, le classement des départements fluctuant constamment, la Direction souhaitait laisser la fixation du nombre de jours à la main de la hiérarchie de proximité. Pour autant, la réflexion a évolué avant le nouveau confinement puisque, lors de la réunion bilatérale avec la CFDT-VNF, **le Directeur Général avait indiqué que cette demande serait étudiée au vu des annonces gouvernementales et, dans sa dernière communication préalable au reconfinement aux personnels, la proposition de modulation a été retenue par la Direction.** Il s'agit désormais de la mettre en pratique et que chacun des arbitrages contraires soit réellement argumenté afin que cela ne soit pas le fait du prince.

Une instruction amenée à évoluer à partir du 1^{er} Avril 2021

Les mois à venir doivent ainsi être mis à profit pour faire évoluer l'instruction télétravail au regard du retour d'expériences des personnels et de vos propositions que nous relayerons.

En effet, l'organisation du télétravail soulève bon nombre de questions de la part des personnels, questions que nous avons relayées auprès de la Direction :

- un agent posant congés sur une journée habituellement en présentiel doit-il annuler une journée en télétravail pour la requalifier en présentiel ?
- un agent invité à participer à une réunion en présentiel doit-il reporter sa journée télétravaillée ou est-elle annulée de fait ?
- les 2 jours de présence obligatoire en présentiel sont-ils proratisés pour les personnels exerçant leur activité à temps partiel ?...

Comme vous le constatez, le télétravail génère encore des interrogations. Il fait également émerger de nouvelles difficultés :

- alors que les échanges dans un contexte présentiel/visio se multiplient, l'animation de réunions montre qu'il est plus difficile de participer et d'intervenir à distance au sein d'un groupe réuni majoritairement en présentiel.
- nos méthodes de travail ne sont pas toujours adaptées au télétravail et doivent évoluer.
- les modalités du droit à la déconnexion doivent aussi donner lieu à une nouvelle réflexion afin d'équilibrer au mieux vie personnelle/vie professionnelle...

Vous l'aurez compris, si le télétravail a su s'imposer naturellement à VNF, il donne lieu encore à de nombreuses réflexions que vos représentants CFDT-VNF retransmettront lors des prochaines négociations avec la Direction dans le cadre de la mise à jour de l'instruction télétravail qui doit débiter sur ce dernier trimestre.

D'ores et déjà, la CFDT-VNF a informé la Direction des orientations qu'elle envisage lui donner. Par exemple, la mise en place d'une indemnité pour couvrir les frais liés aux coûts directs et indirects générés par le télétravail.

Cette nouvelle instruction devrait voir le jour dans le courant du premier trimestre 2021 pour une application dès le mois d'avril. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des discussions à venir.



AG EN DA

Octobre
Novembre
Décembre
2020



1^{er} octobre 2020

Réunion DG/DS
Volet social après-midi



6 octobre 2020

Réunion d'échanges DRH/DS



14 octobre 2020

Groupe de travail OS/DRH : mise en place du CSE
Conseil d'administration de VNF



22 octobre 2020

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



28 octobre 2020

Réunion de la Commission Carrières et Rémunérations (CCR) pour les salariés de droit privé



2 novembre 2020

CHSCT Central extraordinaire



4 novembre 2020

Réunion DG/DS
Volet social après-midi



10 novembre 2020

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



18 novembre 2020

Groupe de travail DS/DRH



19 novembre 2020

CHSCT Central



26 novembre 2020

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



1^{er} décembre 2020

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



3 décembre 2020

Réunion DG/DS matin
Groupe de travail DRHM/DS après-midi



14 décembre 2020

Réunion de la Commission Carrières et Rémunérations pour les salariés de droit privé



17 décembre 2020

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

Covid-19 : 2^{ème} vague et nouveau confinement Une gestion de crise à deux vitesses



La circulaire du 29 octobre

Suite aux annonces gouvernementales et à [la circulaire du 29 octobre](#) relative à la continuité du service public de l'État dans le contexte de dégradation sanitaire, la nouvelle règle de base est, chaque fois que cela est possible, de placer les personnels en télétravail 5j/5. **La Ministre a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une option !** Ainsi, seuls les personnels n'ayant pas de tâches télétravaillables ou celles ayant des tâches partiellement télétravaillables pourront se rendre de façon régulière sur le site habituel de travail. C'est le cas bien entendu pour les personnels de terrain, mais également quelques personnels administratifs pour lesquels nous demanderons un suivi particulier. En effet, nous voulons nous assurer que cela ne soit pas une nouvelle fois le fait du prince et que le présentiel total ou partiel s'organise bien en concertation avec les personnels concernés.

Les échanges en CHSCT Central Extraordinaire du 2 novembre

Pour les personnels de terrain, le niveau de service est maintenu. Chaque DT a réuni un CHSCT Local suite au CHSCT Central où seront balayés les impacts au sein de chaque DT.

D'ores et déjà, nous avons alerté la Direction sur les difficultés qu'allaient rencontrer les personnels de terrain dans le cadre des chômages et des chantiers en cours et à venir, notamment concernant la restauration suite à la fermeture des restaurants. Nous avons demandé, là aussi, un recensement de ces travaux par DT afin de s'assurer que toutes les dispositions soient prises pour garantir, dans les conditions climatiques actuelles et futures, un lieu de restauration adéquat qui permette le respect des règles de distanciation.

Pour l'accueil du public, la Direction laisse à la main des DT le fait de maintenir ou non l'accueil physique sur certains ou la totalité des sites. De la même manière, il leur appartiendra de définir s'ils font évoluer les horaires d'accueil ou instaurent la mise en place d'un accueil sur rendez-vous.

Concernant les personnels du SGAP, la Direction a indiqué qu'elle était dans un exercice difficile lié à la double paie publique (novembre/décembre) qui doit être traitée sur la première quinzaine de novembre. Cela nécessite aussi de lourdes opérations de contrôle, les erreurs ne pouvant plus être rectifiées avant janvier 2021. Il faut veiller à minimiser au mieux les impacts sur la déclaration d'impôt des personnels. Toutefois, la Direction a indiqué mettre en place une organisation d'accueil assurant toute la sécurité nécessaire et, pour les personnels concernés, une fois cette lourde opération effectuée, ils basculeront dès le 12 novembre sur le télétravail 5j/5.

Toutes les personnes, identifiées comme vulnérables depuis le mois de mars, ayant été replacées en télétravail 5j/5 sont d'ailleurs invitées à revoir leur médecin ainsi que le médecin du travail si, entre temps, leurs pathologies ont évolué depuis lors.

Covid-19 :

2^{ème} vague et nouveau confinement

Une gestion de crise à deux vitesses (suite)



La suspension du [décret d'août 2020](#) et le retour à l'application du décret initial sur la vulnérabilité ne vallaient que dans l'attente d'[un nouveau décret](#). [Celui-ci a été publié avec une circulaire](#) ce mercredi 11 novembre avec l'objectif de fixer une nouvelle liste de critères définissant les personnes vulnérables et de clarifier leurs modalités d'organisation du travail et de prise en charge dans la fonction publique. Contrairement au décret du mois d'août, la nouvelle liste de critères pour définir les personnes vulnérables ne cherche plus à réduire le nombre de personnes vulnérables et est bien assise sur deux avis du Haut Conseil de Santé Publique.

De façon générale, comme s'y était engagée la Direction, nous avons demandé qu'une présentation du Plan de Continuité d'Activité (PCA) de VNF soit réalisée lors du prochain CHSCT Central et une déclinaison au sein de chaque CHSCT Local.

En ce qui concerne les formations, un recensement a été fait par la Direction. Celui-ci fera l'objet d'une remontée aux différents pôles formation avec des consignes claires. A savoir, en règle générale, les formations relevant du développement des compétences ne pouvant se faire en distanciel seront reportées et celles liées à la sécurité seront répertoriées en présentiel ou distanciel.

Nous avons informé la Direction que l'application «TousAntiCovid» n'est pas utilisable sur les

smartphones du service qui ne sont pas des dernières générations. La Direction va interroger la DSIN sur ce sujet.

De façon plus générale, nous avons réclamé qu'un nouveau point concernant l'équipement informatique des télétravailleurs, les accès aux logiciels de visioconférences, à l'application «TousAntiCovid» nous soit fait rapidement. La Direction s'est engagée à faire un état des lieux pour le prochain CHSCT Central programmé le 19 novembre.

Compte tenu du contexte de reconfinement dont on ignore exactement la fin et en particulier pour le personnel positionné en ASA sanitaire ou en isolement, nous avons demandé un report de la date limite pour poser les congés 2020. La Direction indique que cette question est prise en considération mais qu'elle relève d'une problématique ministérielle à laquelle elle se confortera le cas échéant.

Enfin, nous avons également demandé à la Direction un retour sur les incidences de la montée en puissance du plan Vigipirate au niveau «sécurité renforcée — risque attentat». Un retour sera également fait aussi lors de ce prochain CHSCT.

Suite à ces échanges en instance, le directeur général a rédigé [une nouvelle instruction relative au recours au télétravail durant la période de confinement débutant le 30 octobre 2020](#).

Dernière minute



Afin d'être en concordance avec une mesure décidée par le ministère, les catégories C de VNF percevront **100 € bruts** de plus sur leur paie de décembre.

Pour les C Administratifs et Adjointes Techniques, ce sera sur le CIA. Pour les C Exploitation et dessinateurs, ce sera sur la PSR. Cela représente une enveloppe de 227 000 € de masse salariale pour VNF.

En parallèle, verront leur taux de base de PSR augmenter de façon pérenne de 300 € par an les TSDD du premier niveau de grade et de 125 € par an les ITPE du premier niveau de grade. Cela s'appliquera avec un effet rétroactif sur la paie de janvier.

Bon à savoir

La date butoir pour migrer vos heures du DIF vers le CPF est repoussée au 30 juin 2021

Lancé en 2015, le CPF (Compte Personnel de Formation) a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation). Les salariés ont eu cinq années pour migrer leurs heures de DIF acquises jusqu'au 31/12/2014 vers le CPF.

Au 31 décembre 2020, le solde de ces heures DIF devait être définitivement supprimé, ce qui aurait remis à zéro le compteur des salariés qui n'avaient pas fait migrer leurs droits vers le CPF.

Dans le cadre de la crise sanitaire, un amendement parlementaire de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a porté la date butoir du **31 décembre 2020 au 30 juin 2021**.

Quoiqu'il en soit, la démarche reste la même et pour celles et ceux qui ne l'auraient pas encore fait, nous vous encourageons à le faire au plus vite.

Ainsi, au 31 juin 2021, le solde de ces heures DIF va être définitivement supprimé, ce qui pourrait remettre à zéro le compteur des salariés qui n'auraient pas fait migrer leurs droits vers le CPF. Aussi, afin de conserver ces heures, il vous appartient de les transférer via le site dédié : www.moncompteformation.gouv.fr.

Une attestation de votre employeur vous sera demandée afin de justifier le nombre d'heures déclaré. Dans ce cadre, une note nominative vous a été adressée par votre PPRH au début 2015. En cas de perte de ce document, rapprochez-vous de votre PPRH (ou votre ancien employeur si vous avez été embauché à VNF après le 1er janvier 2015) afin qu'il vous le renvoie.

Ce processus ne concerne que le personnel de droit privé. Pour les fonctionnaires, le transfert a été automatique.

Pour rappel, les formations éligibles au CPF peuvent être recherchées directement sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation

Ces formations peuvent être réalisées :

- soit en dehors des heures de travail et ne sont donc pas soumises à l'accord de l'employeur,
- soit pendant le temps de travail sous réserve d'une demande d'autorisation d'absence à l'employeur.



Projet de Loi de Finances 2021

Le couperet tombe !

Le Projet de Loi de Finances 2021 (PLF) est tombé ! Cette année encore, il prévoit pour Voies navigables de France une nouvelle baisse de 99 ETP/ETPT.



Projet 2021

– 99 ETP/ETPT

La Direction cherche à nouveau à nous rassurer indiquant que les discussions sont encore en cours et que les lignes peuvent bouger !

L'année dernière, les actions combinées du Président qui se disait en première ligne avec le Directeur Général, avaient abouti à une évolution de 112 ETPT initialement à 92 (comme en 2018) alors que c'est bien 112 ETP que l'EPA a perdu cette année !

Si certains osent appeler ça une victoire, c'est que nous n'en avons pas la même définition !

Soyons factuels, entre 2013, première année de l'EPA VNF et 2021, si le PLF est voté en l'état, **les effectifs globaux de l'établissement seront passés de 4701 à 3900 ETP, soit une baisse de plus de 800 ETP !**



Depuis 2013

– 800 ETP

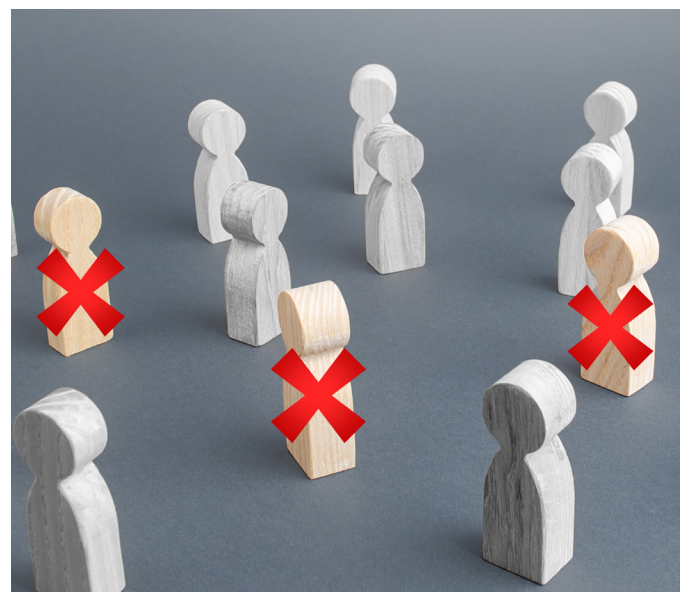
C'est, en termes d'effectifs, quasiment l'équivalent de la suppression de deux Directions territoriales comme les DT Rhône-Saône et Sud-Ouest !

Des transformations ambitieuses et stratégiques avec toujours moins de personnel

À la veille de la signature annoncée d'un Contrat d'Objectifs et de Performance (rappelons que cette signature est annoncée chaque année depuis l'arrivée du nouveau DG), alors même que VNF se lance dans un grand projet de transformation, d'automatisation et plus généralement de modernisation et qu'un plan de relance de 175 millions d'euros est annoncé pour 2021/2022, notre établissement se voit perdre les moyens humains primordiaux permettant de franchir ce cap ambitieux et ainsi de réussir sa transformation.

Dans ces conditions, il est illusoire de penser que nous saurons être en capacité de mener ces deux objectifs de front.

À ce jour, et sans assouplissement de ces arbitrages, c'est le devenir de certaines missions qui est en question ainsi que le renoncement à une partie du service public que VNF assure encore. Selon le Directeur Général, dans ces conditions, des choix seront à faire, mais il ne sera plus possible de procéder à un nouveau report de charge de travail sur les effectifs restants.



Projet de Loi de Finances 2021

Le couperet tombe ! (suite)

Le manque d'effectif obligera VNF à faire des arbitrages dans les missions et devra nécessairement en supprimer certaines

Une fois les derniers arbitrages rendus et le PLF adopté, s'il n'évolue pas significativement, il s'agira de clarifier les missions qui seront abandonnées et d'en mesurer l'impact pour VNF, les usagers et les personnels car, malheureusement, comme nous le craignons, alertons et le dénonçons chaque année, nous en sommes là !

Notre ministère a beaucoup d'avance sur la crise sociale qui découle de la COVID-19 et il ne l'a pas attendue pour procéder à des centaines de suppressions d'emplois, notamment dans notre établissement qui en paie une facture lourde avant même et depuis sa création !

Y compris en pleine crise sociale, alors que le nombre de chômeurs augmente chaque jour et que les perspectives des prochains mois sont de plus en plus inquiétantes, le gouvernement actuel ne change pas de cap !

Nous souhaitons savoir ce que comptent faire le Directeur Général et le Président de VNF pour défendre la pérennité de nos missions et par conséquent nos emplois, car désormais l'un ne peut plus aller sans l'autre !

À notre question sur un éventuel plan B et sur les missions qui pourraient être remises en cause à l'avenir, le Directeur Général a indiqué s'interdire d'y penser, et surtout d'en parler avant les arbitrages définitifs, restant confiant dans sa capacité à infléchir la courbe des baisses d'effectifs.



L'instruction RIFSEEP de VNF, Ce qu'il faut en retenir

Les objectifs de la révision de l'instruction RIFSEEP sont :

- la prise en compte de nouveaux corps ayant adhéré au RIFSEEP tels que les IPEF, les IAE, les TS spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marins et littoraux ou les techniciens issus d'autres ministères ;
- d'aligner les socles et plafonds conformément à ceux retenus par le Ministère de la Transition Ecologique (MTE) dans [sa note de gestion du 6 août 2020](#) ;
- d'aligner les montants moyens pour les nouveaux entrants conformément à ceux retenus par le MTE dans sa note de gestion du 6 août 2020 ;
- de détailler la méthode de réexamen des montants d'IFSE tous les 4 ans ;
- de préciser les règles de gestion en matière d'attribution de CIA.

L'instruction RIFSEEP de VNF, Ce qu'il faut en retenir (suite)

Du côté du Ministère :

Les avancées importantes dans la note de gestion du Ministère sont notamment :

- l'absence désormais de minoration de l'IFSE en cas de changement de poste sur un groupe descendant,
- la valorisation de l'IFSE sous condition d'ancienneté en cas de mobilité sur un même groupe de fonction (sauf pour les catégories C administratifs comme évoqué précédemment par la CFDT...)
- le changement dans la définition des entités de niveau 1.

Du côté de VNF :

Une des nouveautés réside dans **la prise en compte des mobilités dans l'évolution de l'IFSE.**

Lors du CTU Public du 24 septembre 2020, la CFDT-VNF avait dénoncé **le fait que le Ministère récompensait la mobilité de l'agent à l'intérieur d'un même groupe pour tous les corps sauf pour les adjoints administratifs.** Cela n'était pas incitatif pour la mobilité des Adjoints Administratifs. La CFDT-VNF avait donc demandé à la Direction de VNF de revoir ce point.

La Direction a pris en compte cette demande et a proposé dans l'instruction un montant de 100 € de revalorisation de l'IFSE pour la mobilité des Adjoints Administratifs au sein d'un même groupe de fonction. Pour rappel, tous les Adjoints Administratifs de VNF sont dans le groupe 1.

Les propositions de la CFDT-VNF :

Sur ces mobilités des Adjoints Administratifs sans changement de groupe, **la CFDT-VNF a revendiqué un montant de 150 € au lieu des 100 € proposés par la Direction.** Elle a argumenté sur le fait que cette proposition

correspondait à une logique de progressivité retenue par la Direction entre les catégories, la catégorie A étant positionnée au double des catégories B.

Dans cette même logique, les 150 € correspondent à la moitié de la revalorisation prévue pour les catégories B. La CFDT-VNF a également indiqué à la Direction de VNF qu'elle portait cette même revendication au niveau du ministère.

La Direction a indiqué que, selon elle, l'absence de revalorisation de l'IFSE pour la mobilité des Adjoints Administratifs au sein d'un même groupe de fonction était un oubli du ministère et que des échanges étaient en cours sur ce point.



Suite à notre demande, la Direction a confirmé et acté, indépendamment de la position finale retenue par le ministère, mettre en place une revalorisation à hauteur de 100 €. Toutefois, si le ministère acceptait la mise en place d'un tel dispositif et qu'il retenait un montant de revalorisation supérieur à celui des 100 € proposé par la Direction de VNF, ils appliqueront un montant identique à celui du ministère.

L'instruction RIFSEEP de VNF, Ce qu'il faut en retenir (suite)

2 Toujours sur le point de l'évolution de l'IFSE suite à une mobilité pour toutes les catégories, la CFDT-VNF a demandé que le montant de revalorisation appliqué dans ce cas ne soit pas pris en compte dans le calcul d'évolution quadriennal en cas de mobilité induite par une réorganisation.



La CFDT-VNF a également porté le fait que, lors d'un maintien de l'IFSE suite à une réorganisation, la valorisation d'IFSE prévue pour les mobilités puisse aussi s'appliquer en complément du maintien.

Sur ces deux points, la Direction a indiqué qu'elle examinera ces propositions qui correspondent totalement à des mesures d'accompagnement du changement.

Le projet d'instruction prévoit une revalorisation à hauteur de 200 € tous les 4 ans de l'IFSE des agents qui n'ont vu aucune évolution de celle-ci durant cette période. La première période de réexamen couvre 2016-2020. Sans surprise, la CFDT-VNF a clairement indiqué que ce montant de 200 € était largement insuffisant.

Enfin, la CFDT-VNF a rappelé que l'instruction complémentaire prévue dans la version initiale (mais jamais mise en place!) pouvait permettre de revoir l'IFSE des agents administratifs qui ont vu augmenter leur charge de travail sans mobilité ou changement de groupe ou une montée en compétence suite à de nouvelles missions liées à la modernisation de l'établissement pour exemples. Aussi, la CFDT-VNF a réitéré son souhait de maintenir la mise en place éventuelle d'une instruction complémentaire dans cette version révisée.

Sur ce point, la Direction a indiqué que si cela s'avérait utile, il serait toujours possible d'en tenir compte dans la partie « gestion des situations particulières » d'une prochaine instruction sans pour autant nécessiter une instruction complémentaire.

Sans arbitrer définitivement sur l'ensemble des points, la Direction a reporté la consultation du projet de révision de l'instruction RIFSEEP au prochain CTU Public du 26 novembre.

Ticket restaurant : Une réelle avancée sociale obtenue par la CFDT-VNF après 8 ans de lutte !



Depuis la création de l'EPA, la CFDT-VNF revendiquait, comme pour les salariés de droit privé, la mise en place des titres restaurant (TR) pour l'ensemble des personnels de droit public qui ne bénéficiaient pas de l'accès au restaurant administratif à proximité de leur lieu de travail. Après avoir porté le sujet sur la table des négociations pendant 8 années, la CFDT-VNF se félicite de sa persévérance et de la mise en place des titres restaurant depuis le 1er septembre pour les agents de droit public. Ce nouveau dispositif permet d'élargir l'accès aux aides à la restauration pour un budget estimé à presque 2 millions d'euros.

Carte de ticket restaurant adressée aux agents

Des cartes électroniques ont été adressées au domicile des agents qui en ont fait la demande. Dès réception, la carte a du être activée par l'agent pour un accès dès le 15 octobre 2020 dans de nombreux restaurants et supermarchés (pour l'achat de denrées alimentaires uniquement).

La Direction nous a indiqué que les cartes ont été créditées automatiquement de 80 euros au titre de la dotation du mois de septembre pour tous les personnels dont la gestion du temps de travail ne se fait pas sur OCTAVE. Pour ces derniers, une régularisation sera effectuée a posteriori sur la base du nombre de jours réellement travaillés en septembre.

Pour tous les personnels de droit public gérés par OCTAVE, le crédit des TR se fait au réel.

Pour mémoire, les titres restaurant sont attribués sur le mois M+1 et prélevés sur le mois M+2. Ainsi, les titres restaurant acquis sur le mois de septembre ont été crédités en octobre et seront prélevés sur la paie de novembre à hauteur de 40 % de la valeur attribuée (80 € crédités en octobre généreront un prélèvement de 32 € sur la paie de novembre).

Les tickets restaurant ne privent pas des frais de mission

Nous rappelons que les TR ne privent pas les agents des frais de mission. Vous pouvez en effet faire le choix d'un remboursement des frais générés par une mission contre la déduction d'un titre restaurant dans votre dotation mensuelle.

Ticket restaurant : Une réelle avancée sociale obtenue par la CFDT-VNF après 8 ans de lutte ! (suite)

Qui peut bénéficier des tickets restaurant

Rappelons également que le télétravail ouvre droit à l'octroi de titres restaurant et que les agents travaillant le dimanche sur leur poste d'écluse ou en astreinte peuvent utiliser leur carte.

Par ailleurs, afin d'aider les restaurateurs à passer le cap difficile de la crise sanitaire, le plafond d'utilisation des titres restaurant est passé de 19 € à 38 €, dimanche et jours fériés inclus, uniquement dans les restaurants. Cette mesure temporaire est valable jusqu'au 31 décembre 2020.

Le plafond de 19 € reste inchangé dans les autres types de commerce.

D'ores et déjà, nous recueillons de nombreuses remontées très positives de la part des personnels. Nous sommes fiers de cette victoire qui initie une justice sociale entre les personnels de l'EPA. Elle constitue une première marche importante générant pour les personnels de droit public un gain annuel de plus de 600 € nets d'impôts.

La CFDT-VNF poursuivra son ambition de tirer les avantages sociaux vers le haut afin qu'à terme une réelle homogénéité entre les statuts puisse aboutir. Ainsi, si aujourd'hui le montant du TR pour les agents publics s'élève à 5 €, la CFDT-VNF entend poursuivre les négociations chaque année jusqu'à l'obtention progressive d'un titre restaurant équivalent à celui alloué aux salariés de droit privé.

À ce stade, le pourcentage d'agents ayant fait la demande d'attribution des TR est d'environ 50 % des effectifs.

Enfin, il faut savoir que la consommation du montant alloué sur la carte ne comporte aucune obligation mensuelle. Ainsi, les montants non consommés en fin d'année pourront être reconvertis sur l'année suivante selon des conditions bien définies.



Clin d'oeil

Marie-Line DESCRUYVER (DT NPDC) et **Cindy LEROY** (Siège de VNF) ont rejoint l'équipe de la CFDT-VNF respectivement au 1er avril et 1er octobre 2020 en qualité de permanentes syndicales. Nous leur souhaitons la bienvenue et les remercions pour leur engagement à nos côtés et au service de toutes et tous. Compte tenu de l'ensemble des sujets à traiter, nul doute qu'elles seront bien occupées !

L'accord NAO 2020 signé par la CFDT-VNF et VNF

Après 6 réunions avec la Direction, l'accord collectif relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2020 (NAO) pour les salariés de droit privé a été signé le 9 octobre dernier.

Chaque année, nous venons à votre rencontre pour vous présenter les conclusions de ces négociations annuelles. La crise sanitaire ne nous permettant pas actuellement d'organiser des HMI, nous vous avons adressé, par mail du 29 septembre dernier, une communication retraçant le déroulement de ces négociations et le contenu de l'accord.

Une enveloppe limitée, mais quelques avancées sociales tout de même

Rappelons que VNF est soumis à une enveloppe budgétaire imposée par les tutelles financières. Aussi, même si le cadrage salarial 2020 n'a pas été aussi sévère que les années précédentes, il reste insuffisant pour mener une politique salariale ambitieuse et novatrice. Ainsi, en complément de ce cadrage, la CFDT-VNF a redoublé d'efforts pour émettre des propositions qui n'impactent pas l'enveloppe NAO; elle a ainsi obtenu de nouvelles avancées sociales et l'ouverture des négociations en vue de nouveaux accords collectifs.

Les managers doivent enfin être associés et informés des arbitrages négociés

L'exercice NAO 2020 est en cours de finalisation, les effets salariaux devraient être traduits en paie au mois de novembre, voire décembre. Aussi, comme chaque année, nous avons rappelé à la Direction la nécessité et l'obligation d'associer l'encadrement de proximité (N+1 et N+2) à cet exercice. Encore aujourd'hui, nous constatons que trop souvent ceux-ci ne sont pas sollicités et, s'ils le sont, ne sont pas informés des arbitrages rendus. Cet état de fait discrédite ces outils de management, mais aussi les managers eux-mêmes.

De même, force est de constater que trop souvent le dispositif NAO n'est pas complètement maîtrisé par les managers de droit public. Cette méconnaissance les pénalise dans l'exercice de leur management et, par ricochet, pénalise les salariés de droit privé. Aussi, nous

avons insisté sur la nécessité de former l'ensemble des managers à ces dispositifs.

Plus de transparence dans la distribution des enveloppes auprès des personnels

Cette année encore, nous comptons enfin sur une communication transparente concernant les mesures individuelles au sein des équipes. Être bénéficiaire ne doit pas être un secret tabou, mais bien une reconnaissance du travail accompli. Aussi, le manager doit expliciter les arbitrages à l'ensemble de ses personnels, qu'ils aient été bénéficiaires ou non. Ces choix doivent être objectivés et assumés, sous peine de générer frustration et incompréhension.

Enfin, lorsqu'on évoque la transparence, la CFDT-VNF demande également (comme chaque année) que soient communiqués les montants des enveloppes salariales attribuées à chaque Direction. Outre le fait de démontrer un partage équitable avec une clé de répartition tenant compte à la fois des effectifs et de la masse salariale de chacune des Directions, cela permettrait également à toutes et tous de mesurer les contraintes (notamment budgétaires) pesant sur cet exercice. Hélas nous n'avons pas encore été entendus sur ce point. L'opacité appelle la suspicion, ce qui est contre-productif et facteur de frustration et d'incompréhension.

Retrouvez, ci-après, [l'intégralité de l'accord NAO 2020](#) ainsi que la [présentation synthétique réalisée par la CFDT-VNF](#).

Vous retrouverez également sur [ce lien](#) le dernier Flash info suite à la Commission Carrières et Rémunérations où la Direction a fait preuve d'une mauvaise foi jamais vue dans l'application de l'accord NAO et le traitement des situations individuelles.

Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions et vous apporter toute information complémentaire.



L'intéressement pour les agents de droit public Dispositif repoussé à 2021 et pas rattrapé



Initialement prévu pour une mise en place dès cette année 2020, la CFDT-VNF a appris récemment que ce dispositif était désormais reporté au 1er janvier 2021. Le calendrier resserré de cette fin d'année spéciale de par le contexte de la crise sanitaire, la lenteur du processus de validation par les tutelles et l'impact sur la masse salariale de VNF, sont les explications apportées par la Direction.

Sur ce point, la CFDT-VNF a dénoncé ce nouveau report et notamment le fait de la double peine appliquée. En effet, les arbitrages de la Direction sur le projet initial prévoyaient une progressivité du montant de l'intéressement à hauteur de :



330 €
en 2020



375 €
en 2021



450 €
en 2022

La double-peine pour les personnels publics

Le fait de décaler ce dispositif d'un an et de ne pas appliquer le montant initialement prévu pour l'année 2021 constitue une double peine. Comme la CFDT-VNF l'évoque et le défend depuis la mise en place de l'EPA, il était anormal que les personnels de droit public ne puissent pas bénéficier d'un tel dispositif à l'instar des personnels de droit privé. Là aussi, il aura fallu toute l'énergie et la persévérance de la CFDT-VNF pour y parvenir.

Les personnels de droit public ne sont aucunement responsables de cette contrainte calendaire et budgétaire et n'ont pas à en essayer les plâtres. Aussi, la CFDT-VNF a demandé a minima que le montant retenu par la direction pour 2021 soit respecté et que le montant maximal de l'intéressement 2021 soit porté à 375 €.

La Direction quant à elle considère qu'il ne s'agit pas d'une double peine, car à ce jour il n'y a pas d'intéressement.

La CFDT-VNF a rappelé que lors des discussions de mise en œuvre des TR et de l'intéressement, le sujet de l'impact sur la masse salariale avait été évoqué. C'est pour cette raison que la CFDT-VNF avait revendiqué la mise en place des TR dès 2020 ainsi que la négociation de l'accord d'intéressement dont les premiers effets financiers n'auraient eu lieu que l'année suivante, celui-ci étant toujours versé en année N+1 sur les résultats de l'année N.

Le décalage des TR au mois de septembre 2020, la mise en place de l'intéressement en 2021 avec les premiers effets financiers versés en 2022 sur la base d'un montant initialement versé en 2021 est une double peine !

La Direction a indiqué qu'à cette date, les discussions sont toujours en cours avec les tutelles sur la base indiquée et que la DRH du ministère avait elle-même pris du retard pour transmettre ce dossier au guichet unique.

Rupture conventionnelle pour les personnels publics : Le bout du tunnel !



Petit rappel : Une rupture conventionnelle nécessite l'accord des deux parties (VNF et l'agent) et ne s'impose pas de droit à VNF comme elle ne peut pas être imposée à l'agent. VNF a toujours indiqué depuis la sortie du texte réglementaire qu'elle ne donnerait suite aux demandes de ruptures conventionnelles que dans le cas où il y aurait un intérêt partagé pour les deux parties, sous-entendu par là un intérêt pour VNF !

La Direction a indiqué avoir signé une convention avec le ministère le 9 octobre 2020 suite à un travail mené conjointement durant l'été. Enfin, celle-ci permettrait désormais d'avancer et, à cet effet, une note de gestion spécifique à VNF serait en cours de rédaction par la DRHM afin d'être diffusée d'ici la fin de l'année au plus tard dans les services.

La CFDT-VNF a demandé que cette note de gestion soit présentée dans l'instance du CTU Public avant même d'être diffusée dans les services. Les représentants du personnel étant régulièrement sollicités par les agents pour les accompagner dans leurs démarches,

il est primordial d'échanger sur ce point et que les organisations syndicales puissent bien maîtriser l'ensemble du dispositif.

La Direction a entendu notre demande et s'est engagée à faire une présentation du projet de note de gestion aux organisations syndicales au CTU Public du mois de décembre 2020 dans l'objectif d'une communication aux personnels en début d'année.

À ce jour, la seule obligation pour l'établissement est de tenir le premier entretien suite à une demande de l'agent en respectant le délai d'un mois. Si un avis favorable semble être pressenti, la demande sera mise en attente jusqu'au début d'année. Dans le cas contraire, le refus sera indiqué à l'agent.

Lors de sa mise en œuvre, la rupture conventionnelle sera signée par le ministère suivant l'avis de VNF. La Direction rappelle que si, suite à la rupture conventionnelle, l'agent venait à se retrouver sans emploi, c'est VNF qui versera l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle. De fait, le coût financier direct et indirect sera sérieusement analysé.

Saisonniers

Les personnels « très » précaires de VNF

Initialement, le contrat saisonnier était prévu pour venir en renfort à nos personnels d'exploitation afin d'absorber l'augmentation du trafic sur la haute saison. C'est une catégorie de personnel que la Direction disait vouloir fidéliser et professionnaliser au fil des ans.

Suite à une décision unilatérale de la Direction que nous dénonçons, les contrats saisonniers ont évolué du statut de droit privé à un statut de droit public.

AVANT LE CDD DE DROIT PRIVÉ

Contrat pouvant aller jusque 8 mois, bénéficiant des avantages liés au contrat de droit privé comme la mutuelle/prévoyance/accès aux prestations de la FDDP, intéressement.

MAINTENANT LE CONTRAT SOUS STATUT PUBLIC

Contrat ne pouvant excéder 6 mois, nécessitant une carence de 6 mois entre chaque contrat et ne donnant lieu à aucun avantage particulier.

Concrètement, comme la Direction a pu le faire pour tous les CDD recrutés à VNF, elle a fait évoluer ces contrats de travail précaires à super précaires !

En effet, le CDD de droit public par rapport au CDD de droit privé est plus précaire pour les personnels, mais plus avantageux pour VNF. Toutefois pour les deux types de contrats, il est nécessaire de prendre en compte le coût indirect lié à l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) payé par VNF. Nous avons demandé à la Direction une étude comparative entre les coûts globaux des CDD par rapport à la titularisation des agents en intégrant également les coûts induits par l'externalisation contrainte de nombreuses tâches faute de moyens humains suffisants. Sur ce point, nous attendons toujours !



Dernière nouvelle avec un peu de justice sociale qui rétablira partiellement les différences entre le CDD public et privé : à compter de janvier 2021, le CDD public pourra enfin bénéficier de la prime de précarité de fin de contrat à hauteur de 10 % comme c'était le cas sous statut privé.

Si c'est positif pour les CDD publics, cela augmentera encore la charge financière de VNF et justifie d'autant plus l'étude comparative que la CFDT-VNF réclame.

Le contrat saisonnier : la variable d'ajustement des effectifs à VNF

Les CDD, et particulièrement les contrats saisonniers, sont au fil du temps devenus la variable d'ajustement de nos effectifs, notamment sur la haute saison.

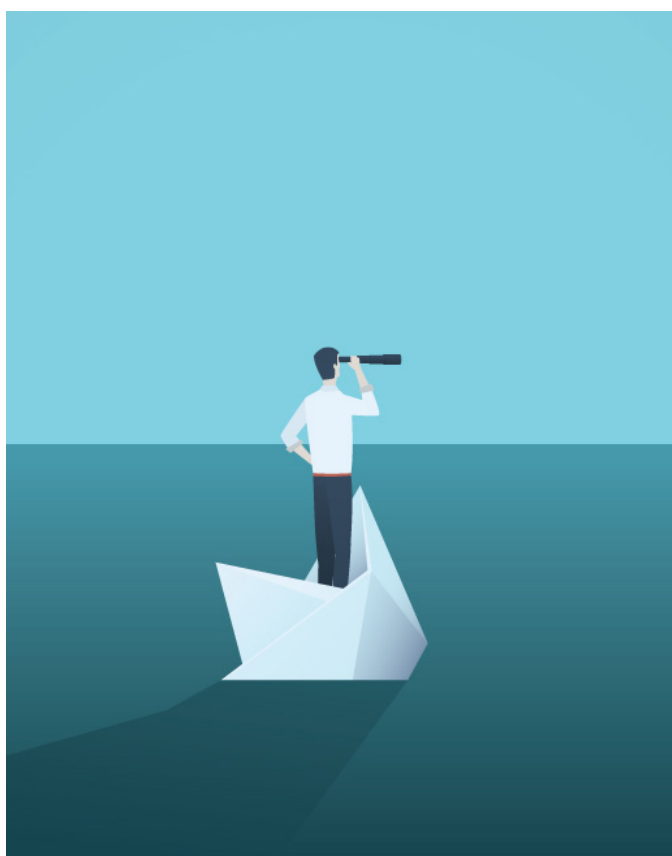
Clairement, en l'absence de ces contrats saisonniers, et faute d'obtenir des autorisations de recrutement sous statut, il ne serait plus possible de fonctionner et de maintenir le même niveau de service. Les cycles de travail prévus sur la haute saison, tout en garantissant le respect des garanties minimales, et l'accès aux congés des agents titulaires, ne pourraient être maintenus sans eux.

Cette année, suite à la crise sanitaire et au confinement, de nombreux contrats ont été décalés dans le temps démontrant bien, s'il le fallait encore, le rôle de «variable» évoqué précédemment !

Saisonniers

Les personnels « très » précaires de VNF (suite)

Cela a contribué à augmenter encore le turn-over sur cette catégorie de personnel qui, bien humainement pour la plupart et dès qu'ils le peuvent, s'empressent de trouver mieux et plus de stabilité ailleurs en quittant sans regret le bateau instable de VNF dans lequel l'horizon reste d'une opacité imperturbable.



L'autre réalité qui s'impose aux personnels d'exploitation

Beaucoup de signalements nous parviennent sur le fait qu'à de nombreux endroits, les contrats saisonniers sont placés à l'exploitation, quand à l'inverse, les agents aguerris sont eux placés à l'entretien.

Outre le fait que tous les saisonniers ne sont pas expérimentés pour assumer seul ce poste de travail, affronter les usagers qui ne sont pas toujours très compréhensifs, et ne bénéficient pas d'un niveau de

formation et d'accompagnement toujours à la hauteur, cela génère frustration et incompréhension de la part des personnels titulaires qui perdent le cœur de leur mission.

Nous rappelons qu'à l'inverse des contrats saisonniers de droit privé, les saisonniers de droit public peuvent exercer des missions d'exploitation et de maintenance de premier niveau. Ainsi, censés être recrutés en renfort, ils devraient donc s'inscrire dans les cycles de travail sans pour autant conduire à une remise en cause de ces derniers.

En effet, il y a bien longtemps maintenant que les saisonniers sont recrutés pour pallier à autre chose que l'augmentation du trafic sur la haute saison, mais bien à l'inverse pour être un remède aux baisses successives des effectifs.

Nos revendications et nos propositions :

- stopper la baisse annuelle et purement numérique des effectifs ;
- tenir compte au travers d'une réelle GPEC de la courbe des départs à la retraite ;
- laisser le temps nécessaire à VNF pour relever les défis de sa transformation et modernisation ;
- mettre en place un réel programme de formation pour les saisonniers qui ne se limite pas à une journée théorique, et à une journée sur le terrain où d'ailleurs plusieurs nous ont indiqué avoir été formés par des CDD nouvellement arrivés ;
- mettre en place un soutien marqué de la hiérarchie et un compagnonnage reconnu et valorisé par les agents d'exploitation qui connaissent leurs ouvrages et leurs missions ;
- revenir à l'essence même du rôle de saisonnier, qui doit venir en renfort des équipes et non à la place des équipes ;
- permettre le recrutement de saisonniers sous statut privé pour répondre aux besoins lorsque des contrats de 8 mois sont nécessaires et leur garantir par la même occasion moins de précarité.

Centralisation du péage plaisance professionnel

Une nouvelle fois, le dossier portant sur la centralisation du péage plaisance professionnel a été présenté devant l'instance du CTU Plénier le 22 octobre. Ce point à l'ordre du jour a été cette fois, et à notre demande, présenté pour consultation.

En effet, cette centralisation ayant un impact plus ou moins important sur différentes Directions territoriales, il nous semblait important que cette consultation puisse avoir lieu dans cette instance. Toutefois, celle-ci ne dispense pas chaque Direction territoriale et le siège de VNF de consulter les CTU de proximité sur les impacts de ce projet au sein des organisations locales.

Faire mieux avec moins : le mantra de VNF

Après les deux centralisations du CGN et du PAMI, c'est désormais celle du péage plaisance! Quelques ingrédients de la recette VNF sont évidemment au menu :

- Faire plus et mieux avec moins de moyens et à distance ;
- N'évoquer qu'une partie des enjeux et renvoyer à plus tard les autres incidences (évolution de l'instruction péage plaisance présentée sur le modèle antérieur à la réorganisation, opacité sur l'impact sur la division recettes et recouvrement du siège, performance des outils mis à disposition...);
- Centraliser tout en éclatant la petite équipe sur plusieurs sites ou missions ;
- Ne pas avoir finalisée la concertation avec tous les personnels impactés par la suppression d'une partie plus ou moins importante de leurs missions ou ceux en récupérant la charge.

Bref, une fois de plus, nous sommes en droit de nous interroger sur la finalité de cette réorganisation du péage plaisance professionnel et nous vous en laisserons juge :

- Est-ce réellement une volonté de réorganiser pour mieux fonctionner et pour optimiser les conditions

de travail des personnels? Ou est-ce encore et toujours la course à la baisse des effectifs qui motive les choix de la Direction ?

La charrue avant les bœufs

Quoi qu'il en soit, contrairement aux indications du rapport de consultation, l'anticipation que souhaitait prendre la Direction auprès des professionnels pour leurs déclarations de flotte dès le mois de novembre afin d'éviter tout retard et entonnoir en janvier 2021, n'aura pas lieu! En effet, les montants de la tarification des péages n'étant pas arrêtés et devant être validés en décembre au Conseil d'Administration, les professionnels ne pourront pas se prononcer dès le mois de novembre!

En conclusion

Suite à nos doutes sur le calibrage de ce pôle, nos interrogations sur l'impact RH et à notre demande, la Direction s'est engagée à présenter un bilan courant juin 2021. Dans l'attente, la Direction s'est également engagée à renforcer l'équipe si cela s'avérait nécessaire.

Concernant l'impact sur la division recettes et recouvrement du siège, là aussi nous avons appelé la Direction à la vigilance et l'écoute du responsable de division et des équipes. Il ne serait pas acceptable que cette réorganisation désorganise les services et dégrade les conditions de travail.

Enfin, nous avons demandé l'actualisation de l'instruction contrôle péage professionnel qui ne correspond plus à l'organisation présentée. Celle-ci nous sera communiquée dans les meilleurs délais.

Cette centralisation a déjà eu lieu pour la DTSO et, selon la Direction, est souhaitée par l'ensemble des DT.

Compte tenu des engagements obtenus par la CFDT-VNF sur les situations individuelles des agents concernés, sur le bilan en juin 2021 et sur le renforcement possible des équipes si cela s'avérait nécessaire, la CFDT-VNF, pas totalement convaincue, mais entendue, a fait le choix de s'abstenir sur ce projet de réorganisation lors de la consultation en CTU plénier.

Les lignes de gestion promotion (LDG) remplacent désormais les CAP pour les questions des promotions

Dans la suite de la suppression de la compétence mobilité, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) connaissent une forte réduction de leurs attributions. Leurs interventions sont recentrées sur des décisions individuelles défavorables, comme les refus de titularisation ou de départ en formation, les litiges relatifs au temps partiel ou à l'entretien professionnel, ou les sanctions disciplinaires (liste non exhaustive). Ainsi depuis le 1er janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, à partir du 1er janvier 2021, elles ne le seront plus en matière d'avancement et de promotion.

L'ensemble des corps présents à VNF dépendent d'une gestion ministérielle et c'est donc à ce niveau qu'ont eu lieu les discussions au travers de plusieurs groupes de travail et un Comité Technique Ministériel qui s'est déroulé sur 3 jours avec l'examen d'une centaine d'amendements des organisations syndicales venant s'ajouter au nombre important de modifications faites en groupe de travail. La CFDT-VNF était présente pour toutes ces réunions afin de porter un certain nombre de sujets particuliers à notre établissement.

Cet article ne peut suffire à résumer les Lignes De Gestion promotion (LDG) et leurs 55 pages que vous trouverez [ici](#). Aussi, nous vous ferons état d'un certain nombre de points qui nous ont paru avoir leur importance et viendront en complément ou précision des communications de la CFDT ministère que vous trouverez [ici](#).



Ce qui change : les élus du personnel n'ont plus voix au chapitre sur vos promotions, seule l'administration décide

Tout d'abord, pour celles et ceux qui ne l'ont pas clairement compris, les élus des organisations syndicales ne seront plus consultés en CAP pour les promotions. Seule l'Administration mènera les discussions promotion sans aucun débat ou échange avec les élus du personnel comme c'était le cas précédemment. La seule et dernière CAP promotion qui se tiendra sous son ancien fonctionnement est celle des PETPE VN/PM au titre des promotions 2020.

Lors de débats, la CFDT a demandé et obtenu le retrait des LDG de la catégorie OPA, les CC OPA conservant leur compétence en matière de promotion. L'inverse aurait généré une confusion dans les services.

Seul moyen de défendre vos dossiers : une plateforme numérique DRH

Les LDG décrivent le déroulement du processus de promotion. Pour l'Administration, c'est un dispositif qui doit permettre d'avoir une gestion la plus cohérente possible entre les différents services du ministère en mettant en place des critères précédemment établis par les CAP. Désormais, comme pour les LDG mobilités, la seule prérogative laissée aux organisations syndicales est la mise à disposition d'une zone d'échanges entre l'administration et elles. L'objectif est que chacune des organisations syndicales puissent appeler l'attention de VNF sur des situations individuelles qu'elles estiment devoir porter à connaissance et nécessiter un suivi particulier.

Les lignes de gestion promotion (LDG) remplacent désormais les CAP pour les questions des promotions (suite)

Mener une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des carrières pour permettre aux personnels d'évoluer

Au cours des débats, la CFDT a lourdement insisté sur la nécessité de disposer de meilleurs taux de promotion. En effet, la diminution des effectifs conjuguée à la diminution des taux ne permettra plus d'assurer un déroulé de carrière pour certains fonctionnaires.

L'amendement a entraîné la formulation suivante :

« Il est recherché en utilisant tous les leviers possibles la bonne adéquation des taux promus/promouvables. »

Pour la CFDT, les taux ne sont pas une fatalité. Il est de la responsabilité du ministère de mener une vraie GPEC et de mettre en adéquation la nécessité d'offrir des perspectives d'évolution de carrière aux personnels et les taux pro/pro correspondants. Ainsi, il faut désormais que le ministère s'appuie sur des données factuelles pour porter et obtenir des taux plus importants. Nous espérons que la CFDT a été entendue au travers de cet amendement que le ministère a accepté d'intégrer dans les LDG.

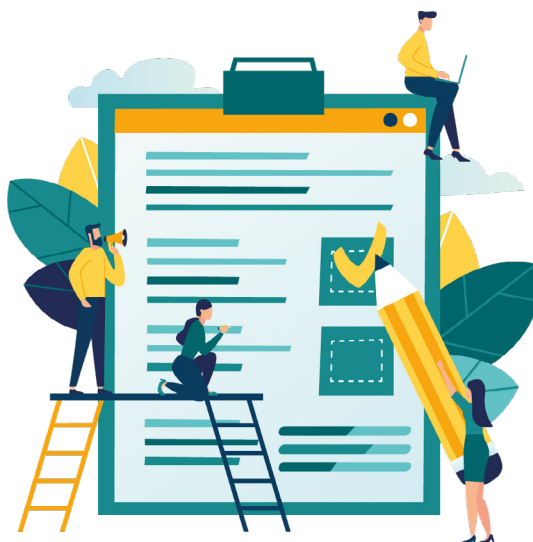
Vos élus CFDT ont réclamé des critères factuels et réalistes

Dans les débats, la CFDT s'est aussi attachée à ce que les critères définis dans les LDG soient au plus près de la réalité des missions et des conditions d'exercice dans les services.

Certains points dans ces LDG ont leur importance pour bon nombre d'entre vous par exemple :

- **« Pour les agents de catégorie B et C la promotion de grade n'est pas conditionnée à l'exercice d'une mobilité. »**

- **« Pour les agents promus en catégorie B par liste d'aptitude, le redimensionnement du poste doit être privilégié et recherché si le poste tenu ne correspond pas au niveau de responsabilité du nouveau grade. »**
- **« Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière, doivent être promus. »**
- **« Il sera enfin tenu compte de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière » Reconnaissance de fin de carrière que la CFDT a portée.**
- En ce qui concerne la carrière des catégories C, contrairement à ce qui était prévu dans les critères initiaux, la CFDT a été vigilante pour que la notion de **« résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues »** ne soit pas forcément cumulative. En effet, force est de constater que les demandes de mobilité pour les catégories C ne sont pas aussi importantes que dans les autres catégories.



Les lignes de gestion promotion (LDG) remplacent désormais les CAP pour les questions des promotions (suite)

Pour l'exercice de promotion 2021, le ministère a établi les documents suivants :

- des fiches techniques par corps,
- une fiche technique d'harmonisation des promotions,
- une note fixant le calendrier de mise en œuvre de la campagne promotion 2021. Cette note précise le calendrier de la campagne et les dates impératives de remontée des propositions de promotion à destination des bureaux responsables de la gestion des corps.

«Lorsque plusieurs agents sont proposés pour une promotion au même grade, il est demandé de veiller attentivement à la cohérence avec les propositions formulées par le service les années précédentes. Il est nécessaire de motiver toute modification de l'ordre conduisant à attribuer à une proposition un rang inférieur à celui de l'année précédente et d'en informer le responsable d'harmonisation et l'agent concerné.»

Voici donc un aperçu succinct de cette nouvelle gestion des promotions.

Vous les trouverez en suivant les liens ci-dessous :

- [Adjoints Administratifs AAAE](#)
- [Personnels d'Exploitation PETPE \(attention les promos 2020 n'ayant pas encore eu lieu, elles sont incomplètes en données statistiques\) : AEP et CEEP](#)
- [Secrétaire Administratif SACDD](#)
- [Technicien Supérieur TSDD](#)
- [Attaché d'Administration AAE](#)
- [Ingénieurs des Travaux Public ITPE](#)
- [Ingénieurs des Ponts, Eaux et Forêts IPEF](#)
- [Fiche technique harmonisation](#)
- [Note calendrier](#)

Pour celles et ceux qui étaient classés antérieurement en vue d'une promotion, le début de la page 3 de la fiche technique d'harmonisation devrait répondre à une partie de vos interrogations :



La CFDT-VNF sera présente à vos côtés afin de vous accompagner dans les difficultés que vous pourriez rencontrer ou pour répondre à toutes vos questions ou interrogations sur ces Lignes de Gestion. Aussi, vous pouvez nous contacter via la boîte mail cfdt@vnf.fr et nous vous recontacterons dans les meilleurs délais.

Déplafonnement de la PTETE :

Lors de notre dernière réunion bilatérale avec la Direction générale, celle-ci avait indiqué être dans l'attente d'un arbitrage du guichet unique pour la fin du mois d'octobre. La CFDT-VNF avait d'ores et déjà demandé la mise en place d'un calendrier de concertation portant sur la révision du protocole PTETE.

Lors de la dernière réunion DS/DG du 4 novembre, la Direction a indiqué n'avoir encore aucun retour du guichet unique et que, encore une fois le contexte actuel de crise sanitaire contribuait à retarder la sortie des textes réglementaires. Vu les délais nécessaires pour la signature et la parution du texte, il est désormais prévu une finalisation sur le premier trimestre 2021. À cet effet, sous réserve que d'ici là le texte soit bien paru, une première série de réunions bilatérales se tiendront avec toutes les organisations syndicales représentatives fin janvier 2021 afin d'avancer sur les concertations du nouveau protocole PTETE.

À la question CFDT-VNF pour un effet rétroactif sur 2020, la Direction a répondu que cette décision dépendra de la date d'application prévue dans la rédaction finale du texte.



Dispositif de l'Indemnité Temporaire d'Accompagnement (ITA) : Régression ? Stagnation ? Évolution ?

Pour la CFDT-VNF, c'est un pan important du volet social notamment au regard de la multiplication des réorganisations et des impacts qu'elles peuvent produire sur la rémunération des personnels de droit public. Il est impératif que nous avancions sur ce point et qu'enfin soit enrayée la perte de rémunération que subissent ces derniers au fil des réorganisations.

La Direction informe que ce sujet est encore en cours de discussion. Pour autant, à ce stade, il n'y a rien de concret !

La CFDT-VNF ne faiblira pas dans sa motivation à obtenir pour les personnels un réel outil

d'accompagnement qui puisse garantir au minimum qu'il sera mis fin à une progression de salaire inversée ! Il est anormal et inacceptable qu'au fil des années et de l'expérience acquise, des agents puissent se retrouver à gagner moins en fin de carrière qu'au début ! Sans une avancée significative dans ce domaine, il sera compliqué et même impossible pour la Direction de décliner son plan de transformation et de modernisation avec toutes les incidences qui vont en découler pour le personnel, notamment sur le régime indemnitaire !

DT Strasbourg

Prime en lien avec le coronavirus ou COVID-19 : le dispositif divise



Comment commencer cet article sans évoquer la bienveillance de la Direction Générale quant à la mise en sécurité des personnels de l'EPA VNF durant la première phase de cette crise sanitaire inédite. La Direction a su prendre les mesures de protection nécessaires pour l'ensemble de ses personnels, et ce dès le premier jour. Nombre de salariés en France n'ont pas eu cette chance ! Nous verrons maintenant la gestion de cette seconde vague.

Notre pays a permis à l'ensemble des citoyens de se soigner, se nourrir et mener une vie, certes contrainte, mais avec les moyens essentiels. **Une prime exceptionnelle COVID 19 a été instaurée**, prime des plus justifiées pour les personnels soignants et les acteurs de première ligne, **puis élargie aux fonctionnaires de certains ministères et EPA sans pour autant prendre en compte un critère évident : celui de l'exposition.**

Nous voilà de retour dans le côté obscur de la force !

Une règle soumise à interprétation

En effet, une enveloppe a été attribuée assortie d'une note de gestion des plus obscures, qui fixait des règles que chacun pouvait interpréter à sa guise. Et c'est bien ce qui s'est produit dans les Directions territoriales.

Pour la DT Strasbourg, une enveloppe de 63000 € a été attribuée à 102 bénéficiaires. Une répartition a donc été faite lors d'un tour de table, avec quelques membres du CODIR certainement et visiblement sans concertation préalable avec les responsables hiérarchiques d'unité.

Le manque de transparence fait naître un sentiment d'injustice

C'est ainsi que des rumeurs de plus en plus délétères ont circulé le long des canaux et dans les bureaux quant à celle ou celui qui percevrait cette fameuse prime. Légitimement, il faut admettre que bon nombre sont en droit de s'interroger sur les choix de la Direction, que cela soit pour certains bénéficiaires ou pour les montants attribués. Inutile de vous dire que le nombre de mécontents, bénéficiaire ou pas, a explosé ! Plus que de motiver, ce dispositif, à la seule main de la Direction, a divisé et frustré bon nombre des personnels.

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...

Opacité et maladresse !

Cet exercice a été biaisé par l'absence d'argumentation quant au choix des bénéficiaires et des critères d'attribution. Pire, nombre de responsables n'ont en effet pas été en capacité d'expliquer à leurs agents pourquoi certains ont été servis et d'autres non : **bel outil managérial !** Et, dans un souci intact de confidentialité, les enveloppes contenant la notification individuelle sont arrivées en Unité Territoriale et distribuées aux bénéficiaires par les personnels présents. Quoi de mieux pour mettre à l'aise les heureux élus face à leur collègue qui n'ont pas bénéficié de cette prime !

Sommes-nous revenus au temps du clientélisme ? L'avons-nous seulement quitté ?

«Diviser pour mieux régner», cet adage et toujours d'actualité et ne s'éteindra décidément jamais.

Alors **C**COVID ou **C**omment **O**rganiser un **V**ide **I**mmense dans la **D**irection .

L'impact de la réorganisation des services de la DTSO trop rapidement survolé

La première phase du projet de réorganisation des services de la DTSO relative à la mise en place du projet (macro) a été soumise le 29 septembre 2020 au CTUP.

Malgré la qualité des dossiers présentés et l'implication de la Direction pour aller au contact des agents, la CFDT-VNF s'est jointe aux autres syndicats contre le projet en raison de la concomitance de l'annonce de la fusion des centres d'exploitation.

Cela présageait une mise en place hâtive à l'exploitation sans prise en compte des impacts négatifs collatéraux sur les agents, et en particulier en ce qui concerne :

- la charge de travail des chefs de centre,
- le dimensionnement des secteurs d'itinérance et d'astreinte,
- l'insuffisance du nombre de personnels d'encadrement,
- l'absence d'unités supports,
- l'imprécision des missions des personnels d'exploitation.

Malgré ce vote, la CFDT-VNF, conformément à son habitude, n'a pas rompu le dialogue social mais, au contraire, a recherché les mesures qui pourraient être prises pour atténuer fortement les impacts négatifs.

Il convient de rappeler que, dans le cadre d'une reconvoque, les organisations syndicales représentatives n'ont pas le pouvoir de bloquer le projet de la Direction, ces instances n'étant que consultatives. En conséquence, se contenter uniquement d'être contre n'apporte aucune amélioration pour les agents.

Dans le cadre de la convocation du CTUP le 8 octobre 2020, la Direction a répondu aux demandes et propositions de la CFDT-VNF par :

- la confirmation que le service ne remplacera pas un titulaire à l'exploitation par un saisonnier pour lui faire faire de l'entretien des espaces verts ;
- la priorité donnée à l'exploitation pour les titulaires en ce qui concerne les tâches nécessitant une expertise ;
- la recherche d'une solution en cours pour réduire le nombre de contrats de saisonnier. L'objectif est d'établir un contrat pour l'ensemble de la saison afin de simplifier la gestion des saisonniers ;

- l'engagement d'accompagner systématiquement l'automatisation des écluses par la création de dérivation. Il faut d'abord résoudre la question de la gestion hydraulique avant de pouvoir automatiser ;
- l'engagement de revoir le périmètre de l'automatisation qui n'est pas compatible avec le trafic généré par l'attractivité de Carcassonne ;
- la possibilité de décaler l'effectivité des centres territoriaux après la saison de navigation 2021 ;
- l'engagement de ne pas modifier les secteurs d'itinérance et d'astreinte tant que la modernisation/automatisation n'est pas opérationnelle ;
- l'engagement de maintenir le nombre de chefs d'équipe dans les centres tant que la modernisation n'est pas opérationnelle ;
- l'engagement concernant l'absence de mobilité géographique imposée et de perte de rémunération ;
- l'engagement de ne pas supprimer de NAS pour les agents tant qu'ils restent sur le poste correspondant à la NAS.



La CFDT-VNF sera vigilante lors des prochaines phases du projet afin que les engagements de la Direction soient bien respectés. Dans l'attente, afin de reconnaître les avancées faites et les garanties apportées par la Direction, la CFDT-VNF a fait le choix de s'abstenir sur cette consultation.

La centralisation décisionnaire et ses dérives



VNF oriente sa politique de pilotage vers une centralisation des organes décisionnaires toujours plus accrue que ce soit au siège par rapport aux DT ou les DT par rapport aux UTI.

Les exemples sont nombreux et se multiplient ces dernières années :

- Centralisation des missions comptables et demain les services facturiers,
- Gestion domaniale,
- Informatique (DSIN),
- DIMOA...

La centralisation génère une perte d'identité des agents

Il y a cette centralisation affichée, mais aussi celle plus insidieuse où les agents en UTI se sentent de moins en moins concertés, écoutés dans le pilotage de leurs cœurs de métier.

En effet, si cette centralisation peut se comprendre d'un point de vue du pilotage stratégique de l'établissement, ce sont ses dérives qui créent le malaise chez les agents en UTI qui ont de plus en plus de mal à se projeter professionnellement.

Pourtant, bien souvent les connaissances, l'expérience, les compétences et le pragmatisme des agents en UTI permettraient d'éviter des erreurs stratégiques, techniques ou sociales.

Une perte d'expertise et de l'expérience du terrain

Prenons l'exemple de la DIMOA : une vacance de poste et un turn-over important des agents dans ce service peuvent conduire à un manque d'expérience et de connaissance de l'établissement aboutissant à une dérive bureaucratique, une lourdeur des procédures qui vont à l'encontre même des raisons de sa création qui visait une plus grande fluidité et une optimisation des budgets !

Dans tous les domaines métiers de VNF, les agents de terrain, qui connaissent leurs secteurs, leurs ouvrages, les partenaires locaux doivent être entendus et autant que possible écoutés si l'on ne veut pas accentuer encore davantage ce sentiment de millefeuille de bureaux dans les sièges où chacun y va de sa procédure, de sa directive, en croyant que les agents en UTI n'ont pas d'avis utiles et qu'ils doivent seulement appliquer ce qu'on leur dit.

Si l'on veut que l'établissement avance en optimisant ses ressources et ses moyens, il ne peut pas y avoir cette scission entre la base et les sièges, car chacun apprend des autres, dans des relations de confiance montantes et descendantes.... À condition de s'écouter !

Ces questions peuvent encore se poser et sont primordiales aujourd'hui, mais qu'en sera-t-il demain ? En effet, on pourrait aussi parler d'autres dérives comme : l'externalisation, la réduction des effectifs ou les implantations géographiques, mais ça serait beaucoup trop long...

DT Nord-Est

Si les mesures pour lutter contre la pandémie empêchent, comme ailleurs, les rencontres de nos militants CFDT-VNF auprès des personnels de la DT Nord-Est. Pour autant, avant ce nouveau confinement, nous avons repris nos rencontres avec la Direction Territoriale en présentiel.

Les réorganisations des petits gabarits battent leur plein

Lors de notre dernier échange avec la DT autour des points d'actualité, nous avons été informés des secteurs où les réorganisations futures sur le petit gabarit allaient battre leur plein. Seule l'UTI du Canal des Vosges n'est pas concernée, l'exercice a été fait précédemment.

Les groupes de travail ont continué à se réunir cet été, les résultats serviront de base pour réformer le service. Les objectifs sont connus : bien que les offres de service ne soient pas entièrement arrêtées, la Direction devrait suivre les recommandations de la Direction de l'Infrastructure, de l'Eau et de l'Environnement et cesser l'exploitation aux écluses dès le 1er janvier 2023 sur le Canal des Ardennes, la Meuse amont de Dom-le-Mesnil et le Canal des Vosges de Neuves-Maisons à Fontenoy-le Château...

La voie d'eau en attente des investissements des collectivités locales

Entre temps, le Président et le Directeur Général de VNF ont reçu les élus de la région Grand-Est à l'antenne parisienne de l'EPA afin de leur présenter le plan de relance et les investissements futurs de l'Etat, fortement appuyés par les collectivités locales, que pourrait réaliser VNF sur le réseau à petit gabarit de la région.

Au vu de cette année très sèche, où le manque d'eau dans les biefs envahis par les herbes a restreint fortement la navigation, les collectivités investiront-elles pour le passage de quelques bateaux ou développeront-elles les voies vertes sans navigation sur le canal ? C'est clair : il y aura des fonds de l'Etat appuyés par la région, à condition que les petites collectivités proposent des projets sur le canal.

En parallèle, malheureusement, notre DT est bien contrainte à suivre la baisse des effectifs tout en proposant de suspendre et aménager des offres de service aux usagers afin de tenir les orientations de Bercy.

DT Nord Pas-de-Calais

Un vent d'automne souffle sur la DT Nord Pas-de-Calais !

L'annonce de l'arrivée d'une nouvelle directrice est actée depuis peu. Marie-Céline MASSON a pris ses fonctions au sein de notre Direction le 2 novembre.

Nous lui souhaitons la bienvenue et comptons bien profiter de son expérience et de celles de nos collègues strasbourgeois pour développer un dialogue social efficace, transparent et honnête.

D'ailleurs, ce sera pour nous aussi l'occasion de lui présenter la nouvelle représentativité de notre section. En effet, après l'arrivée de notre permanente Marie-Line DESCRYVER le 1er avril dernier, celle-ci a repris la tête de la section suite au départ de son secrétaire au 1er septembre 2020.

Une équipe qui, lors de sa réunion de bureau du 8 octobre et en présence de notre secrétaire général, a redéfini ses ambitions pour les années à venir.

Des changements qui s'inscrivent en cette fin d'année 2020 bien difficiles ! Alors, espérons que les efforts de chacun,

syndicaux et dirigeants, seront propices (et en tout cas nous en ferons nos priorités), à l'écoute, au bien-être de tous nos collègues à travers le fonctionnement de notre établissement pour qu'il reste, malgré toutes les réorganisations et réductions d'effectifs, une entité de qualité dont ils pourront continuer à être fiers !



DT Bassin de la Seine

Marathon man



Suite à un partenariat signé avec HAROPA* et SOLIDEO* le 21 janvier 2020 dans lequel VNF s'est engagé à transporter sur la Seine les 500 000 tonnes de terre issue de la construction du village olympique, les trois établissements publics filent le parfait amour.

Le projet olympique : le porte-flamme de VNF

Ainsi VNF et la DTBS se sont aventurés dans un long marathon et surfent sur la vague olympique pour vendre une image idyllique de l'établissement public. Présenté comme un acteur essentiel de la préparation des Jeux Olympiques de 2024, le fluvial, géré par la Direction du Bassin de la Seine, en profite pour démontrer les atouts de la voie d'eau. Dans les communiqués de presse, la Direction n'hésite plus à évoquer le bilan carbone du transport fluvial, ses faibles nuisances environnementales, le nombre de camions qui ne rouleront pas sur les routes d'Ile-de-France! La convention qualifiant dans une envolée lyrique d'accélérateur de transition écologique cette formidable avancée...! Ce partenariat c'est un peu le chêne majestueux qui cache la forêt malade du manque d'investissement de l'État. Pourtant les promesses faites par la Direction en 2021 devront être tenues jusqu'en 2024.

Et dans tous les cas faire de telle sorte de ne pas être dépassé par l'événement. La DTBS, SOLIDEO et

HAROPA seraient bien inspirés de profiter de cette «dynamique» autour du fleuve pour mettre en exergue les faiblesses de la voie d'eau et de son gestionnaire, et elles sont nombreuses.

L'arbre qui cache la forêt

Les ouvrages de navigation en région parisienne datent pour la plupart du début siècle dernier, voire de la fin de 19e. À l'endroit même où vont avoir lieu certaines épreuves des JO, l'établissement public aura beaucoup de mal à masquer les errements de décennies d'une gestion calamiteuse. La mode actuelle est au vintage, toutefois l'état de certains barrages laisse clairement deviner leur manque d'entretien et le désintérêt de l'établissement à l'égard de ces missions. SOLIDEO et HAROPA risqueraient de tomber de haut en apprenant l'état réel des écluses et des barrages empruntés chaque jour par les convois des entreprises de construction du village olympique.

Comme nous ne sommes pas à une contradiction près, tous ces beaux objectifs ambitieux n'empêchent pas le gouvernement d'inscrire dans le projet de loi de finances 2021 une nouvelle baisse de 99 ETP! Cela se passe de commentaire!

*(société de livraison des ouvrages olympiques)

Point COVID



La crise du COVID n'a pas ralenti les idées de mouvements perpétuels au sein de la DT CB. L'organisation de notre DT, déjà perfectible, s'est trouvée encore plus dépourvue pour permettre une reprise de la navigation sereine quand la saison fut venue. Le manque de personnels durant les phases de confinement a freiné la bonne reprise des chantiers et entretiens divers.

Depuis, sur de nombreux sites, ces travaux ont repris en mode dégradé ou n'ont pas redémarré dans les temps. Ce sujet a été remarqué au niveau national. Les baisses d'effectifs « voulues » obèrent une fois encore la bonne marche de ses projets. Les différents acteurs ne sont pas bien définis chacun dans leurs fonctions et à l'inverse, les fonctions ne sont pas bien définies pour chacun des acteurs.

La maintenance

Les personnels sont inquiets sur le devenir de leurs missions et leur avenir professionnel. C'est encore plus prégnant pour les personnels affectés à la maintenance, quel que soit le niveau, notamment compte tenu du devenir du statut OPA, des départs et des mutations annoncés ou déjà effectifs et les difficultés à recruter les bonnes compétences sur des contrats précaires. Malgré les palabres du siège sur l'enjeu stratégique de la maintenance dans le projet de transformation de VNF, cette difficulté à recruter démontre une nouvelle fois le manque d'attractivité et de considération pour ce métier. Au final, s'il est un sujet sur lequel le nombre d'affirmations péremptoires est inversement proportionnel

à la connaissance réelle que l'on a du phénomène, c'est bien le domaine de la maintenance. « Ni rire, ni pleurer, mais comprendre » (Spinoza)

Le dialogue social local

Une délégation de représentants de la maintenance avait pourtant échangé avec la Direction sur ce sujet. Pour toute réponse, un projet de modification des UTI a balayé d'un revers de main les demandes de clarification de ces personnels et a été présenté en CTUP. La CFDT-VNF s'y est d'ailleurs une nouvelle fois opposée. Le directeur a affirmé que cette organisation était provisoire, mais le provisoire qui dure on connaît bien à VNF et, malheureusement, les promesses n'engagent que ceux qui les croient.

À l'aube d'un grand projet de modernisation de l'établissement notamment à la DT CB, les paradigmes ont la vie dure.

Lors d'un CTUP, la CFDT-VNF a interpellé la Direction sur les inquiétudes des personnels liées au projet de transfert de la maintenance sur les sites de la rivière Seille à la DT Rhône-Saône. Par une réponse proche d'une fin de non-recevoir, la Direction nous a fait croire que ce sujet n'était pas d'actualité et elle a cherché à minimiser encore une fois les craintes des personnels. Nous demandons une confirmation officielle de l'abandon de ce projet et s'il s'avère que ce n'est pas le cas, nous demandons une réunion d'information réunissant les CTU de proximité des deux DT impactées.

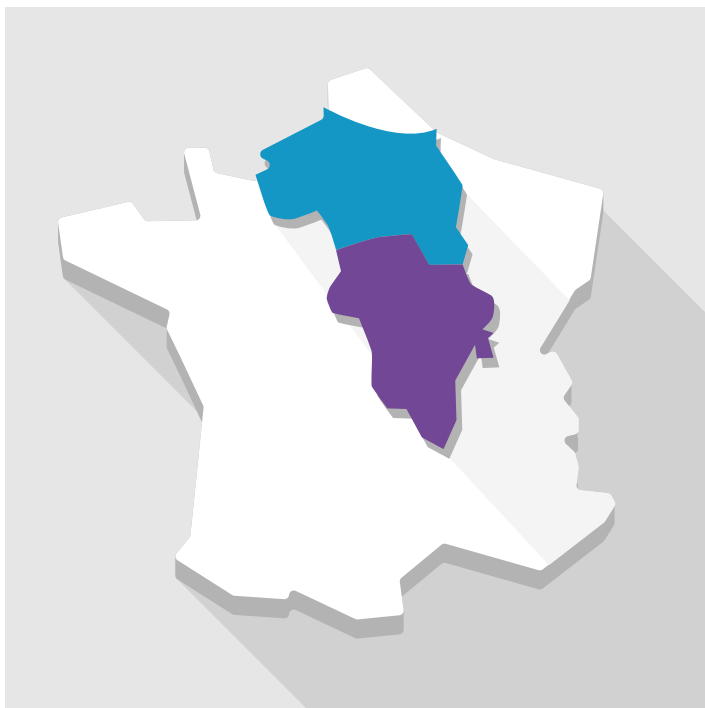
DT Centre-Bourgogne

Point COVID (suite)

Et le transfert de la DT BS vers la DT CB ça donne quoi ?

S'agissant du secteur rivière Yonne, la DT CB n'a pas encore digéré cette fusion qui présente encore aujourd'hui de nombreuses incertitudes et dysfonctionnements. Rappelons que, sur ce sujet, le DG n'a pas souhaité consulter les instances nationales. Aussi, les personnels ne croient plus les paroles et promesses faites lors du transfert. Ils veulent désormais des actes sans que ceux-ci pénalisent les autres secteurs de la Direction.

Les représentants CFDT-VNF ont à plusieurs reprises dénoncé cet état de fait en CTUP. Lors d'une consultation en instance, ils se sont d'ailleurs opposés vivement aux modifications d'horaires proposées sur le secteur, regrettant que ce dossier n'ait pas été présenté initialement pour information, ce qui leur aurait permis de consulter les personnels concernés et de mesurer l'impact de cette décision. Faut de d'un dialogue social serein et constructif, les représentants CFDT-VNF ont parfois même été contraints de quitter les instances (CLHSCT de décembre et de refuser de siéger au CTUP de février 2020) pour exprimer leurs désaccords sur les méthodes de l'administration.



À votre rencontre...

Avant ce nouveau confinement, les représentants de la section CFDT-VNF à la DT CB avaient pu reprendre les rencontres avec le personnel au mois d'août et ont constaté des tensions palpables dans les équipes notamment entre une partie des managers de proximité et une partie des agents.

Devant le mal-être exprimé par certains agents et leur description de comportements hiérarchiques pour le moins inappropriés, la CFDT-VNF a alerté la Direction et a sollicité la mise en place d'un CLHSCT pour échanger sur ces difficultés. Pour autant, à ce jour, la Direction ne semble pas vouloir y donner suite ni réagir. Si les choses devaient s'aggraver, la Direction devra assumer ses responsabilités et ne pourra pas se contenter de renvoyer la faute sur les agents.

Le règlement intérieur de la DT CB

Le groupe de travail sur le Règlement Intérieur (RI) est relancé et une délégation de la «DT CB band» part en tournée dans les UTI pour son «RI Tour 2020». Alors que les préceptes du RI actuel ne sont pas ou peu respectés en de nombreux endroits, la Direction explique que ces différences entre UTI sont liées à l'incompréhension «des petits encadrants»...

La CFDT-VNF demandera des clarifications sur ces propos lors d'une bilatérale.



SIÈGE

Saynète de la vie à VNF : Courte (en texte) et longue (dans le temps)

Acte I Scène I : L'histoire débute en 2017

La Direction : « Il faut qu'on vous dise, nous réfléchissons à centraliser à nouveau la gestion administrative des salariés de droit privé au siège de VNF. Si cela se confirme, les missions du PPRH et du SG du siège vont indéniablement être impactées! »

Les élus CFDT-VNF : « Ah bon, nous reviendrions au même fonctionnement qu'en EPIC ? À quelle échéance ? Quels seront les impacts pour les personnels identifiés sur ces missions en région ? Comme le SG et le PPRH gèrent déjà plus de la moitié de l'effectif et qu'ils ont une expérience non contestable dans ce domaine, ce sont eux qui vont récupérer cette charge de travail ? Les équipes vont-elles être redimensionnées en conséquence ? »

La Direction : « Ah non, nous n'avons pas dit ça... Ni le contraire d'ailleurs ! Soit on ne fera rien, soit on doublera leur charge de travail et nous verrons comment reconfigurer les équipes en conséquence. Ou alors, on leur supprimera une très grande partie de leurs missions pour les transférer au SGAP ! Tous les scénarios sont à l'étude et aucune décision n'est prise ! Nous reviendrons vers vous dans quelques mois... »

Acte II Scène I :

2018 : Néant... Relance des élus, mais aucune nouvelle !

Acte II Scène II :

2019 : Néant... Relance des élus, mais aucune nouvelle !

Acte III Scène I :

La situation à la fin octobre 2020 est que nous entendons raisonner le réveil de la réflexion menée pendant 3 ans au sein de la DRHM ! Pour avoir murie, elle a muri ! Enfin, on pourrait le penser...

Les élus CFDT-VNF : « Bon, vous savez que cela fait trois ans que tous les salariés impactés plus ou moins fortement par votre projet de réorganisation s'interrogent sur le devenir de leur poste et de leurs missions ? Supprimé ? Conservé ? Transféré ? Reclassé ?

De plus, suite à quelques mobilités, faute d'arbitrage sur le sujet, les postes vacants ne sont pas publiés et la charge de travail se répartit sur les personnels restants... ce n'est plus durable ni acceptable ce manque de transparence et cette incertitude permanente ! Où en êtes-vous ? »

La Direction : « Bon, nous vous confirmons que la décision est prise. Nous recentraliserons bien la gestion administrative de tous les salariés de droit privé au siège. Par contre, nous ne savons toujours pas si nous centraliserons au niveau du SG ou au niveau du SGAP ! À ce stade, nous ne pouvons pas vous en dire plus ! Comprenez qu'avec la crise sanitaire en lien avec le CORONAVIRUS nous n'avons pas pu avancer à la vitesse souhaitée sur ce dossier. Nous vous en dirons plus dans quelques semaines... »

Acte III Scène II :

Entre 2017 et début 2020, date à laquelle est apparue cette épidémie, c'est vrai que ça explique tout ce retard qui laisse dans l'attente les personnels avec leurs questions et leurs inquiétudes.

Les élus CFDT-VNF : « Que cela soit tranché dans un sens ou dans un autre, il est désormais temps de mettre cartes sur table et de répondre clairement aux interrogations des personnels.

Il est clair également qu'avec un délai comme celui-là, nous espérons que l'étude d'impact RH pourra être produite dans le rapport de consultation et que les personnels auront été concertés sur leur devenir.

Allez, nous vous invitons à informer le CODIR et le COMEX qu'une réflexion est en cours pour une refonte totale qui générera un impact majeur sur leurs missions et leur avenir professionnel. Bien entendu, rien de plus et donnez leur rendez-vous dans trois ans quand tout sera décidé et acté ! Pour celles et ceux qui seront encore là, nous sommes certains qu'ils seront ravis et aussi patients que les personnels des PPRH, SGAP et SG. »

Acte III Scène III :

Ce qu'il faut retenir : « Il faut une infinie patience pour attendre ce qui n'arrive jamais »*

* Citation : De Pierre Dac